

“Una illa d’implicació en un mar d’apatia”: Els sindicats i les vagues en l’autogestió iugoslava.

Xavi Abante Palomar

Treball Final del Grau de Relacions Laborals

Director: Juan Miguel Garcia Nogueroles

Bellaterra, 10 de maig de 2019

ÍNDIX

RESUM	1
INTRODUCCIÓ	2
MARC TEÒRIC	6
ANTECEDENTS I CONTEXT HISTÒRIC	13
“Nascut de la necessitat”	13
El nou sistema econòmic i els primers anys d'autogestió.....	18
Cap al socialisme de mercat	23
ELS SINDICATS EN L'ECONOMIA AUTOGESTIONADA	27
LES VAGUES EN L'ECONOMIA AUTOGESTIONADA	34
Els primers episodis vaguístics	34
La onada vaguística de la dècada de 1980	39
Quatre vagues de la dècada de 1980	45
CONCLUSIONS	49
BIBLIOGRAFIA	53

“Una illa d’implicació en un mar d’apatia”: Els sindicats i les vagues en l’autogestió iugoslava.

RESUM

La participació dels treballadors en la gestió de les empreses, i en general les relacions de poder en els centres de treball són temes que susciten gran interès en el camp de la sociologia. La participació, en diferents graus i canalitzada des de diferents òrgans, formals i informals, es duu a terme en moltes ocasions a través dels sindicats. Alhora, les desiguals relacions de poder donen lloc al conflicte, una de les materialitzacions del qual és la vaga. En aquest treball, drem a terme un anàlisi del paper d’aquestes dues institucions laborals, el sindicat i la vaga, en un peculiar sistema que va fer de la participació dels treballadors en la gestió el seu principi rector: l’autogestió iugoslava. Un singular sistema d’autogestió obrera socialista en el qual els sindicats havien de jugar-hi també un paper, més pedagògic que de defensa dels interessos dels treballadors. L’existència d’una sola central sindical i la seva institucionalització van fer-ne una feixuga estructura burocràtica. L’autogestió no va evitar tampoc l’aparició de conflictes laborals, que a partir de finals dels anys 70, en un context econòmic advers, van créixer exponencialment. Durant la dècada de 1980 es va produir un episodi de vagues mai vist en un país socialista, causades per l’empitjorament de les condicions de vida però també contra els intents d’acabar amb el sistema d’autogestió des de diversos àmbits.

INTRODUCCIÓ

“Si la força de treball tingués veu, aquest hagués pogut ser un bon cotxe [el Triumph TR7], però en una planta de 2.500 treballadors no hi ha ni tan sols una bústia de suggeriments.”

Un treballador de British Leyland (1975)¹

“Nosotros no somos proclives a algún ciego espontaneísmo o al anarcoliberalismo. A pesar de ciertas deficiencias, nosotros regulamos la producción mercantil y la orientación de un modo cada vez más exitoso”.

Josip Broz, Tito (1969)²

En data tan propera com el passat mes de setembre de 2018, la conferència anual del partit laborista de Gran Bretanya va aprovar incloure al seu programa electoral una sèrie de mesures per augmentar la participació dels treballadors en les empreses, entre les quals la creació de fons socials finançats amb càrrec als beneficis, o un terç dels seients dels consells d'administració per als representants dels treballadors³.

La participació dels treballadors en les decisions de les empreses, la democràcia industrial o fins i tot l'autogestió són temes d'estudi recurrents en el camp de les relacions laborals, particularment en èpoques de crisi econòmica, quan els acomiadaments massius i el tancament d'empreses fan pensar en sistemes alternatius de gestió. Els sindicats, per norma general, acostumen a centrar les seves reivindicacions en les millores de les condicions econòmiques i materials, a molt curt termini, més fàcils de vendre en termes electorals. A nivell nacional, acostumen a preferir una estratègia de diàleg social (regulació del marc de relacions laborals en la negociació col·lectiva per part de representants de treballadors i empresaris, amb l'Estat com a àrbitre), evitant entrar en el tema de la participació directa dels treballadors en la gestió empresarial. És el que els teòrics del neo-corporativisme han vingut a anomenar el 'tripartisme' (Muller-Jentsch, 2004).

Encara que no siguin abundants, hi ha diverses experiències al llarg de la història en la qual els treballadors, sota diverses circumstàncies, van traspassar els restrictius

¹ Citat a Sandbrook (2013): 263.

² Citat a Boscovic i Dasic (1980): 223

³<https://www.theguardian.com/politics/2018/sep/23/labour-private-sector-employee-ownership-plan-john-mcdonnell>

límits de la propietat privada i van assumir el control de les empreses. Com a cèlebres exemples, podem citar els episodis revolucionaris immediatament posteriors a la Primera Guerra Mundial a Itàlia i Alemanya o les col·lectivitzacions a l'Espanya republicana un cop iniciada la Guerra Civil el 1936 (Azzellini & Ness, 2011). En contextos menys convulsos es poden citar les fàbriques amenaçades pel tancament que van ser ocupades i cooperativitzades pels treballadors a Anglaterra a mitjans anys 70 (Sandbrook, 2012); les empreses argentines abandonades pels propietaris de les quals els treballadors van assumir-ne la gestió durant la dura crisi econòmica de principis d'aquest segle (Fields, 2008; Ozarow & Croucher, 2014) o algunes empreses ocupades a Grècia durant els anys de la darrera crisi financera internacional del 2008, que per altres factors endògens va afectar aquest petit país del sud d'Europa amb especial virulència (Vogiatzoglou, 2014; 2015)⁴.

Sens dubte, un dels episodis d'aquest tipus més interessants per l'estudi de les relacions laborals i no obstant això més desconegut és el model de socialisme autogestionari de la desapareguda República Socialista Federal de Iugoslàvia entre 1950 i 1990. Per primera vegada, com a mínim a nivell formal i oficial, un estat aspirava a que, per mitjà de consells de treballadors a totes les empreses, fossin els treballadors els que dirigissin no només l'economia, sinó tots els aspectes de la vida política i social, en un radical projecte descentralitzador que havia de portar en última instància a la dissolució de l'Estat: Un sistema de democràcia industrial únic al món, una "tercera via" entre el capitalisme de lliure mercat i la fèrria planificació centralitzada soviètica. En paraules d'Edvard Kardelj, viceprimer ministre iugoslau des de 1946 i un dels ideòlegs del sistema d'autogestió, es tractava de navegar entre "l'Escilla de la burocratització i la Caribdis del Capital."⁵

A mes a més, el fet de plantejar tot l'edifici estatal sobre la base de les empreses i, més concretament, dels treballadors d'aquestes empreses implicava una revolució en el camp de les relacions laborals. Per bé que el cooperativisme no era desconegut, la introducció, com veurem més endavant, del concepte de propietat social dels mitjans de producció feia un pas més enllà de la simple propietat privada col·lectiva que plantegen les cooperatives.

⁴ Casos menys coneguts però igualment interessants –i menys eurocentristes– són les experiències dels anys 90 a la Índia o al Brasil (Azzellini & Ness, 2011).

⁵ Grdešić (2015): 111

L'objectiu d'aquest treball serà fer una incursió des de la perspectiva de les relacions laborals a aquest singular sistema d'organització política, econòmica i social, i en concret analitzar quin paper hi jugaven dues institucions clau dels treballadors en qualsevol sistema de relacions industrials: els sindicats i la vaga. Totes dues van seguir existint durant tot el període de socialisme autogestionari, la qual cosa representa una evident contradicció, tenint en compte que la propietat era col·lectiva i la presa de decisions, almenys teòricament, corresponia als treballadors.

Convé advertir d'entrada la dificultat que suposa per a fer aquesta recerca el fet que les fonts primàries estiguin en serbocroat, llengua completament desconeguda per l'autor. Afortunadament, una generació de joves sociòlegs de repúbliques ex-iugoslaves han publicat recentment molts treballs sobre la qüestió en anglès, cosa que posa de manifest l'actualitat de l'estudi que ens proposem fer⁶. Però a més, ha estat necessària també una dosi molt acurada d'aproximació crítica a les fonts consultades: al ja de per si fortament ideologitzat camp de l'estudi de les relacions laborals s'hi afegeix la politització de tot allò que té a veure amb l'estudi dels països socialistes. Això feia que les dades no sempre fossin coincidents –ni tan sols a nivells tan bàsics com les dates de certs esdeveniments-, i sovint les interpretacions eren directament contradictòries⁷.

⁶ Ens referim, entre d'altres, a Marko Grdešić, Goran Music i Rory Archer, les obres dels quals es citaran convenientment. Encara que no tant joves i més assentats acadèmicament, convé també fer esment a Sabine Rutar, nascuda a Alemanya de pares iugoslaus, i el filòsof Darko Suvin.

⁷ Només a tall d'exemple considerem que és necessari citar-ne com a mínim uns quants exemples, per posar de relleu l'enorme complexitat de dur a terme un anàlisi –i, sobretot, unes conclusions- del tema de l'autogestió basant-nos principalment en fonts indirectes:

“Pocs observadors informats de l'autogestió dels treballadors a Iugoslàvia estarien en desacord amb aquesta afirmació general de les empreses autogestionades. Encara menys discreparien amb les observacions de l'informe [del Banc Mundial, publicat el 1975] que els problemes econòmics que es pensava que eren inherents a les operacions d'una empresa gestionada pels treballadors –incloent-hi nivells inadequats de reinversió, excessius pagaments d'ingressos personals, un biaix cap a tècniques de producció intenses en capital, una ineficiència distributiva resultant d'una immobilitat del capital- o bé són inexistents o bé capaçes de resolució a través d'una legislació compensatòria adequada i altres polítiques” (Obradović i Dunn, 1978: 631-632).

“L'autogestió per si mateixa no sembla haver actuat com un fre pel desenvolupament econòmic de Iugoslàvia durant els anys 1950s i 1960s. Al contrari, la tendència a substituir les relacions conflictives per relacions cooperatives pot haver estat un element del ràpid creixement de la productivitat laboral durant el període” (Estrin, 1991: 192).

“L'experiment iugoslau “d'autogestió” ni ha arrelat, ni s'ha integrat ni s'ha implementat orgànicament en les masses. Amb tot, va ser el més exhaustiu intent a llarg termini d'establir un autogovern popular de la Història. Com a tal, el seu anàlisi és un punt de partida molt útil per al futur” (Jakopovich, 2010: 62).

“Oficialment, el Banc Mundial va considerar el sistema iugoslau un èxit. El 1972, una missió del Banc Mundial va visitar Iugoslàvia; va publicar el seu informe el 1975 (Dubey, 1975). Considerant el seu ràpid

D'altra banda, convé fer esment del nacionalisme i els conflictes ètnics, tristament coneguts per la seva manifestació més devastadora, les guerres de Croàcia i Bòsnia entre 1991 i 1995. Encara que no seran objecte de consideració en aquest treball, el fet que nosaltres no tinguem en compte aquests factors no vol dir que no impregnessin també les relacions laborals, sobretot a partir de la segona meitat de la dècada de 1980⁸.

El treball s'estructurarà en quatre parts: en la primera farem un repàs de la literatura existent sobre el sistema d'autogestió a Iugoslàvia, els sindicats en els sistemes socialistes i els consells de treballadors; una segona part s'ocuparà de contextualitzar i resumir el funcionament del singular sistema iugoslau; la tercera part analitzarà el paper dels sindicats i una quarta s'ocuparà de les vagues durant la dècada dels 80⁹, durant la qual el sistema estava perfectament definit, i que va ser un període de gran activitat vaguística; per últim, la darrera part presentarà les conclusions de la recerca duta a terme.

creixement combinat amb els canvis institucionals, així com la democratització del Sistema, l'informe declarava: "El sistema iugoslau ha de ser jutjat com un èxit" (Bockman, 2011: 101-102).

"No obstant, mentre aquestes idees [d'autogestió] sonaven molt noves i progressistes, la seva implementació era una història diferent, donat que l'autogestió va ser des del començament pràcticament impossible d'operar amb èxit degut a les inherents contradiccions del sistema estatal iugoslau. El sistema polític basat en "subordinació vertical" o "monopoli polític" era impossible de reconciliar amb el sistema d'autogestió que "permet el trencament de la concentració del poder econòmic". D'aquesta manera, des dels inicis les tres Ds [democratització, descentralització i desburocratització] de les reformes iugoslaves només van obstaculitzar el posterior desenvolupament del país" (Miljkovic, 2013: 82).

"Potser és hora de revisar les nostres creences en relació als 'progressos econòmics' de la nostra antiga pàtria i reconèixer que (...) el que va passar als anys 1980 i 1990, era només la revelació de l'estat real de l'economia iugoslava. Així com un alcohòlic crònic ha d'encarar la realitat de la seva addicció, així mateix nosaltres, tard o d'hora, haurem d'encarar la realitat de la impotència de l'economia iugoslava de funcionar sense dopatge extern [dependència del deute extern]." (Rajšić, 2014).

⁸ Per una síntesi sobre la interrelació de la qüestió ètnica i/o nacional i la qüestió laboral, consultar Lowinger, 2009, p. 8-12.

⁹ "Els anys 1980 són una dècada perduda en els estudis sobre Iugoslàvia, fet estrany considerant la significació d'aquests anys en la història tant de Iugoslàvia com de l'Europa de l'Est en el seu conjunt". (Lowinger, 2009: 2).

MARC TEÒRIC

El primer que cal fer notar és que bona part de les aproximacions teòriques existents sobre els sistemes socialistes són de tipus econòmic. Donat que la propietat dels mitjans de producció és estatal, no hi ha a priori un mercat de treball, com a mínim no un de regulat, i l'interès de seguida vira cap a la productivitat del treball, els rendiments del capital, la inversió o els nivells de deute. Ni tan sols els sindicats han merescut una gran atenció, assumint com a certa la clàssica visió marxista que els considera simplement com la corretja de transmissió del partit comunista governant, en expressió del propi Lenin (Martin, 2003: 179). Val a dir que en no pocs casos els sindicats no eren sinó una extensió del partit únic en els centres de treball (Freeman, 1992; Burda, 1993)¹⁰. D'altra banda, els autors que van estudiar diferents empreses a Iugoslàvia *in situ*, i que van recollir amb detall dades comptables i econòmiques, no fan ni tan sols esment a les qüestions de tipus laboral: amb prou feines fan referència als salaris (Estrin, 1983). Es pot afirmar que bona part de l'atenció que va rebre el sistema d'autogestió a Iugoslàvia va ser de tipus econòmic: es centrava bàsicament en veure –i en molts casos jutjar– si el sistema era exitós des del punt de vista de l'economia capitalista, és a dir, si generava beneficis i creixement econòmic (Horvat, 1969; Vanek, 1972; Kardelj, 1976; Bilandzic, 1976; Sirc, 1979; Prasnikar et al. 1994; Woodward, 1995a). Els treballs que s'ocupaven d'analitzar si els consells de treballadors fomentaven la participació o si eren els treballadors els que realment prenen les decisions rarament contenen una destacable evidència empírica, deixant de banda els publicats en serbocroat a Iugoslàvia, que no han pogut ser objecte d'estudi.

D'acord a Richard Hyman, per tal de fer un anàlisi acurat de les relacions laborals no és tant necessari comptar amb una teoria de les relacions laborals, com el fet d'afegir teoria a l'estudi de les relacions laborals (Hyman, 2004). Amb aquesta afirmació Hyman es refereix al fet que la suma de dades o fets observats no poden formar una aproximació teòrica per si sols, mostrant en aquest punt el seu acord amb John Dunlop. Molts autors en el camp de les relacions laborals han tendit a fer d'una acumulació de fets empírics

¹⁰ La dissidència sindical als països de l'òrbita socialista va ser molt rara abans de 1980, exceptuant el cas de Polònia. El fort caràcter catòlic de la població polonesa va fer que, curiosament, les primeres protestes encapçalades pels sindicats tinguessin una motivació més religiosa que laboral (Stenning, 2000).

la base per una generalització, i al seu torn una suma d'aquestes generalitzacions els pot portar a articular una teoria general. Hyman rebutja aquesta concepció, afirmant que la tasca teòrica té més a veure amb la creativitat que amb la progressiva elevació de generalitzacions. El teòric, en el sentit de l'autor que formula una teoria, és l'arquitecte, no el que posa els totxos (Hyman, 2004: 268). Per tant, autors com Dunlop no ofereixen una teoria de relacions industrials, sinó l'aplicació a les relacions industrials de les assumpcions teòriques de la sociologia funcionalista i la història econòmica. A més, segueix Hyman, el marxisme és útil per a fer una aproximació teòrica a les relacions laborals, encara que no és suficient, ja que Marx no tenia en compte molts dels factors que avui caracteritzen les relacions industrials, com el paper de l'Estat o els sindicats, o altres factors determinants a més de la classe, com el gènere o la diversitat ètnica. Una darrera observació de Hyman aplicable al cas iugoslau és que no es pot entendre el treball i la ocupació laboral a menys que tinguem també un coneixement teòric de l'economia, les lleis, la política, l'educació, les relacions de gènere... dins el qual un sistema de relacions laborals s'insereix i interactua. Si no som receptius a d'altres teories generades per explicar altres aspectes de la vida social –adverteix Hyman– les nostres explicacions sobre el nostre camp concret d'estudi, les relacions laborals, seran inadequades¹¹ (Hyman, 2004: 267).

Per tant, serà necessari aplicar diverses aproximacions teòriques al cas que ens disposem a estudiar per tal de poder extreure'n conclusions el més encertades possible. Per la limitada extensió d'aquest treball naturalment no serà possible explicar-les totes, sinó que haurem de centrar-nos més aviat en aquelles més íntimament relacionades amb els aspectes concrets que analitzarem: sindicats i vagues¹².

Potser un dels autors (neo)marxistes més originals hagi estat Michael Burawoy, que després d'un intens treball de camp que incloïa llargues temporades en fàbriques de diferents sectors i països va elaborar un model d'organització del treball, basat en el

¹¹ Ens serà impossible entrar a veure, per no ser l'objecte d'estudi del present treball, com els principis de l'autogestió van actuar en altres esferes de la societat iugoslava, i certament un estudi en profunditat donaria interessants conclusions. Encara que no són abundants els treballs sobre l'autogestió en matèries no estrictament econòmiques, en podem trobar alguns enfocats en l'educació universitària (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982) o la planificació urbanística (Simmie, 1989).

¹² Pel seu interès, referim una d'aquestes aproximacions que no podrem analitzar: la que va ser objecte de la tesi doctoral del sociòleg Alan Whitehorn, sobre els efectes de l'autogestió en l'alienació dels treballadors i en la democratització de les empreses, entesa és clar des de la democràcia industrial (Whitehorn, 1976).

consentiment dels treballadors i el concepte d'hegemonia de Gramsci (Burawoy, 1989; Kohler i Martin, 2007). No obstant, les seves observacions i teories pel que fa a països socialistes es basen en la seva experiència a Rússia i Hongria, i per tant cal afegir les particularitats del cas que aquí estudiarem. Així, la política de producció sota l'economia socialista és per Burawoy un “despotisme burocràtic”, en el qual la direcció instrumentalitza el partit i el sindicat per tal de controlar els treballadors. Cal tenir en compte que no existia en aquestes economies una institució semblant al consell de treballadors iugoslau, que permetia als treballadors fer front a aquest domini. Per altra banda, Burawoy planteja que l'element central de l'hegemonia¹³ a la fàbrica consisteix en el consentiment en la producció, és a dir, l'articulació per part dels treballadors d'una sèrie de normes informals amb les quals controlar parcialment el procés de treball, com a mecanisme d'adaptació a la inexorabilitat d'haver d'anar a treballar (Burawoy, 1989). Sense obviar, és clar, que aquest consentiment en la producció està sempre acompanyat d'altres mètodes de coerció directa i indirecta.

Pel que fa als sindicats, Burawoy posa de manifest el caràcter ambigu del seu comportament a l'empresa. Per una banda, resulten un instrument essencial per tal que l'empresa respecti l'autonomia dels treballadors, així com el respecte a les normes i a les condicions laborals. Alhora, però, la seva progressiva burocratització fa que es distanciï cada vegada més dels treballadors i formi una aliança amb la direcció de l'empresa, subrogats a l'interès del capital. La negociació col·lectiva atenua la conflictivitat interna, i es converteix en un instrument generador de beneficis empresarials. Al mateix temps, l'actitud dels treballadors envers el sindicat mostra la mateixa ambigüitat. Així, en els treballs empírics de Burawoy –entrevistes a treballadors–, els treballadors acostumaven a manifestar-se contraris als sindicats, parlant-ne malament, però anaven a buscar-lo de seguida tant bon punt es trobaven amb qualsevol problema a l'empresa. Amb tot, els sindicats i la negociació col·lectiva atrauen poc l'atenció de Burawoy, cosa que debilita el seu concepte de “política de producció” (Burawoy, 1985; Kohler i Martin, 2007).

Almenys en el pla formal, tot l'edifici de l'Estat iugoslau a partir de 1950 es va edificar sobre els consells de treballadors, que havien de ser la pedra angular sobre la

¹³ Burawoy fa servir el concepte d'hegemonia d'Antonio Gramsci: la dominació de classe sota el capitalisme com un conjunt de força i persuasió, de coacció i consentiment (Kohler i Martin, 2007: 147).

que, al seu torn i en la darrera etapa del camí cap al socialisme, aquest Estat s'havia de dissoldre. Evidentment, dins de l'etiqueta de “consells de treballadors¹⁴” s'engloben tota una sèrie de casuístiques que varien entre si, i la naturalesa de cadascun variarà depenent d'altres factors, sobretot del suport legislatiu amb què comptin i la seva relació amb les organitzacions sindicals (Brewster et al, 2007). En analitzar diferents sistemes de relacions laborals amb presència de consells de treballadors o organismes similars, resulta imprescindible observar l'actitud dels sindicats envers aquests consells. En ocasions, els consells poden ser de naturalesa consultiva, reservant als sindicats la negociació de les condicions laborals. Aquesta delimitació de funcions pot ser en ocasions molt confusa, fent que el consell de treballadors pugui intervenir en la negociació, amb la qual cosa mina el paper del sindicat (French, 2001). Altres vegades els consells de treballadors tenen atorgada la representació de tots els treballadors, estiguin afiliats o no a un sindicat, de manera que a priori poden comptar amb més legitimitat per a negociar en nom de tota la plantilla (Brewster et al, 2007). Un clar efecte que sigui el consell de treballadors el que negociï de part del conjunt de la plantilla, amb independència de la seva pertinença a un sindicat és el del desincentiu per a la afiliació sindical, el que s'ha vingut anomenant el problema del *free rider* (Booth, 1985).

De tota manera, les relacions entre els consells de treballadors i els sindicats són extremadament diverses, i a més van canviant a mesura que el marc legal o institucional varia. Per exemple, en el cas de França, amb una densitat sindical molt baixa, els comitès d'empresa estan molt deslligats dels sindicats. I a Suècia, durant la dècada de 1970 els sindicats van donar l'esquena al sistema de comitès de treballadors que s'estava implantant per a contrarestar la gran influència dels delegats sindicals a les empreses, portant la reforma al fracàs i a la seva posterior retirada (Brewster et al, 2007). Precisament, Brewster et al (2007) no poden arribar a conclusions definitives en cap sentit respecte a les relacions entre els consells de treballador i els sindicats, i als efectes que la interacció entre uns i altres tenen en cadascun d'ells.

Per últim, si la legislació és un dels factors determinants a tenir en compte a l'hora d'analitzar els consells de treballadors –cosa que també es pot fer extensible als sindicats-, aleshores necessàriament haurem de veure el paper de l'Estat en les relacions

¹⁴ En aquest capítol ens referirem indistintament a consells de treballadors o comitès d'empresa, entesos com el mateix òrgan.

laborals. Aquest és un aspecte que des dels inicis del desenvolupament de la teoria de les relacions laborals va atraure l'atenció dels autors, ja que va ser durant el període d'entreguerres quan va irrompre amb força el tripartisme en alguns països, fonamentalment a Europa Occidental i els Estats Units (Martín, 2003). Així, en el cas de Iugoslàvia l'activitat legislativa de l'Estat va fer que la participació dels treballadors en la gestió de l'empresa fos prou elevada, sobretot en relació amb la resta de països europeus, tant socialistes com capitalistes. Així, la Figura 1 mostra la relació entre la participació *de iure* (legislació sobre la participació dels treballadors en l'empresa) i la participació *de facto*, la que realment es materialitzava, en un estudi internacional dut a terme el 1980. El desplegament del sistema va anar acompanyat de reformes importants a les dècades de 1960 i 1970, per tal de sortir al pas de les disfuncions que anaven apareixent. Especialment, les reformes de 1974-1976 tenien l'objectiu declarat de fer un pas més en la descentralització de la presa de decisions dins l'empresa. Però mentre l'activitat legislativa de l'Estat anava en aquesta direcció descentralitzadora (com a mínim, fins a mitjans de la dècada de 1970), l'estructura burocràtica que aquesta mateixa legislació intentava neutralitzar va enterrar el sistema d'autogestió –i amb ell Iugoslàvia– a finals de la dècada de 1980 (Veiga, 2004; Lowinger, 2009).

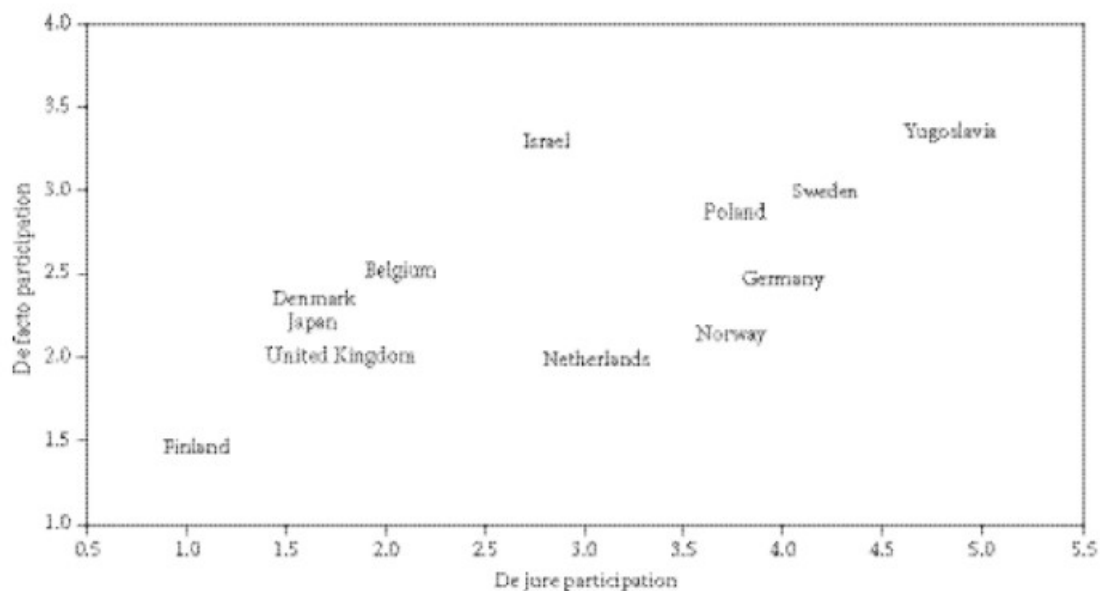


Figura 1. Relació entre la participació formal i la real.
Font: Grdešić, 2015b: 113

Tal com un autor va posar de manifest, l'existència d'institucions de democràcia en el lloc de treball (*workplace democracy*) a Iugoslàvia des de 1950 fa que l'estudi de la conflictivitat laboral en aquest país tingui un interès afegit que d'altres països no tenen (Shabad, 1980: 293). Aquest mateix autor mostra la seva sorpresa pel poc interès que havien merescut les vagues a Iugoslàvia, malgrat els nombrosos estudis sobre el sistema d'autogestió duts a terme per part d'aquells interessats en les possibilitats i les limitacions de la democràcia industrial.

El règim iugoslau, com altres règims socialistes, no contemplava l'existència de vagues, ja que ho considerava quelcom propi de sistemes capitalistes: una forma de protesta dels treballadors per assolir millores materials, polítiques i socials, que el capitalisme burgès els negava. Sota el nou règim no hi havia necessitat de demandar millores, perquè el desplegament del socialisme les anava portant. Les vagues perdien tot el sentit, sobretot amb l'abolició de les classes socials i la propietat privada.

Un cop emprès el camí de l'autogestió, les autoritats iugoslaves tenien una concepció estructural-funcionalista de les relacions industrials. Així, l'ordre social, la noció de comunitat o l'harmonia entre individu i societat seran trets característics de la organització del treball. Alhora, en traspasar la gestió de les empreses als propis treballadors desapareixen els potencials conflictes laborals, principalment les vagues, que són vistes com una disfuncionalitat. L'obra de Talcott Parsons certament hagués fet fortuna entre l'elit del partit comunista iugoslau (Martin, 2003).

El conflicte és quelcom inherent a qualsevol sistema de relacions laborals, d'acord a autors com Lewis Coser o Ralf Dahrendorf. Aquests autors, màxims exponents de la sociologia conflictivista, van destacar els aspectes positius del conflicte: estructura i dota d'identitat els grups; posa de manifest frustracions o tensions entre grups i dins dels propis grups, alhora que són l'expressió de la divisió de la societat, i el conflicte els enfronta al mateix temps que els manté units en un precari equilibri (Coser, 1961). Dahrendorf va més enllà, i considera una excessiva simplificació que l'existència de classes socials sigui la única causa dels conflictes socials. Recollint aportacions de les corrents estructural-funcionalistes i marxistes, defensa que els conflictes no s'originen per la propietat dels mitjans de producció, sinó pel seu control (Dahrendorf, 1979). Les classes socials van seguir existint malgrat la retòrica oficial del règim de Tito. Així, la onada vaguística dels anys 80 va enfrontar per una banda els treballadors, que

defensaven els seus drets d'autogestió, contra els embats d'una classe burocràtica en nombre creixent que els posaven en qüestió, per una altra, donat que aquests drets eren un contrapès a les aspiracions polítiques d'aquesta classe burocràtica. Jack Lowinger analitza la dècada de 1980 a Iugoslàvia amb el marc teòric de Karl Polanyi, aplicant els seus conceptes d' "autoprotecció de la societat" i el "doble moviment": En el marc teòric de Polanyi, els diferents grups socials competeixen per establir fins a quin punt les relacions de mercat han d'estar lligades als diferents interessos d'aquests grups, un mercat que desorganitza i redefineix les relacions socials. Quan els grups més proclius a estendre els efectes del mercat aconsegueixen imposar el seu model econòmic, els altres grups, perjudicats per aquest nou paradigma, organitzen contra-moviments, intentant preservar els avantatges del sistema econòmic anterior. Així, les elits polítiques i econòmiques iugoslaves, juntament amb el Fons Monetari Internacional, estaven imposant una agenda neoliberal, amb un major pes del mercat en l'economia, debilitant així el sistema d'autogestió. Encara que el mercat havia estat present des dels inicis en la legislació del socialisme autogestionari, del que es tractava ara era d'imposar el lliure mercat per sobre de qualsevol altra consideració. Davant d'això, els treballadors van organitzar protestes i vagues massives per tal de conservar les prerrogatives de l'autogestió (Lowinger, 2009).

Són pocs els autors que s'han aproximat a l'economia iugoslava de la mà de la sociologia, almenys els de fora de l'antiga Iugoslàvia, i són relativament recents. Com hem comentat a l'inici d'aquest capítol, les aproximacions a la realitat socioeconòmica iugoslava rarament han tingut en compte factors que no fossin estrictament econòmics, i els anàlisis de la desintegració de Iugoslàvia són fonamentalment polítics. Exceptuant potser Susan Woodward, el treball de Lowinger es pot considerar prou innovador, aplicant un model que permet explicar els canvis socials a partir de la pugna per a imposar un determinat model econòmic, en aquest cas una determinada concepció del lliure mercat i la propietat privada. Davant d'això, es desencadena una reacció per part dels treballadors en forma de vagues, dirigides a contrarestar els efectes d'aquests canvis. El diàleg entre l'economia i la sociologia permetrà sens dubte grans avenços en l'estudi dels països socialistes¹⁵.

¹⁵ En una enquesta duta a terme per Marko Grdešić el 2017, en la qual es va enviar un correu electrònic a un total de 260 professors d'economia de diverses universitats de tot el món, menys del 15% coneixia l'obra de Karl Polanyi (Grdešić, 2017a).

ANTECEDENTS I CONTEXT HISTÒRIC

“Nascut de la necessitat”

“No obstant, hauria estat incorrecte pensar que el principi d'autogestió recau només en aquelles institucions tals com els comitès populars. No, hem de desenvolupar aquest principi a tot arreu, en cada unitat organitzada de la nostra vida social. Hauriem de desenvolupar-ne elements en les empreses, institucions, etc. —a tot arreu on la iniciativa de les masses pot contribuir a majors i millors resultats.”

Edvard Kardelj, *On People's Democracy in Yugoslavia* (1949)¹⁶

Malgrat els obstacles que han trobat els consells de treballadors per al seu efectiu funcionament, l'autogestió ha esdevingut una forma de vida a Iugoslàvia. Moltes empreses proveeixen les seves pròpies escoles, gimnasos, apartaments i centres comercials.

Informe especial de la CIA (1969)¹⁷

Els Balcans van patir amb força les conseqüències de la Segona Guerra Mundial. La primavera de 1941 les forces de l'Eix van envair el regne de Iugoslàvia, i el territori va desmembrar-se completament: algunes àrees van ser annexades pels països invasors (Itàlia, Alemanya, Hongria i Bulgària); Sèrbia va quedar sota ocupació militar nazi, i Croàcia i bona part del que actualment és Bòsnia-Hercegovina van constituir l'Estat Independent de Croàcia (NDH, per les sigles en croat) que, malgrat el seu nom, era un estat titella de les forces d'ocupació. L'NDH va quedar sota el control del partit feixista i ultranacionalista croat Ústaixa, liderat per Ante Pavelic, que va instaurar un règim de terror i de neteja ètnica contra la població sèrbia, els jueus, els roma i els comunistes. En paral·lel a la invasió i la posterior ocupació militar, van sorgir diverses guerrilles de diferent orientació ideològica, agrupant-se al voltant dels *Chetniks*, de caire monàrquic i nacionalista serbi, o dels partisans comunistes liderats pel carismàtic Josip Broz, *Tito*. No obstant, la guerrilla *Chetnik* aviat va col·laborar amb les forces d'ocupació alemanyes, quedant únicament els partisans comunistes com a força d'oposició, que a finals de 1942 van crear el Consell Antifeixista d'Alliberament Nacional de Iugoslàvia

¹⁶ Citat a Unkovski-Korica, 2014: 11.

¹⁷ *Yugoslavia: Twenty Years of Self-Management*, informe especial de la CIA, 21 de novembre de 1969. La cita és de la pàgina 5. El document es pot consultar a: <https://www.cia.gov/library/readingroom/document/cia-rdp79-00927a007400070002-4>.

(AVNOJ, per les sigles en serbocroat), per administrar els territoris sota control dels partisans¹⁸.

Tot i l'existència de l'AVNOJ, per la pròpia naturalesa de la guerra de guerrilles, un cop els partisans alliberaven un territori no podien establir una administració estable, menys encara en un context on una contraofensiva feia que canviés de mans amb facilitat. A tot això cal sumar que en moltes ocasions l'avenç dels partisans era irregular, de manera que el territori que controlaven era fragmentari.

Així, en aquelles àrees ocupades pels partisans els treballadors prenen el control de les fàbriques, ja fos per iniciativa dels propi treballadors o per ordre dels respectius comitès d'alliberament nacional¹⁹. Per tant, les primeres formes d'autogestió²⁰ de les empreses a Iugoslàvia van ser més una reacció als esdeveniments, imposada per la dura realitat dels temps de guerra, que no de la planificació o la voluntat política dels grups dirigents, en aquest cas els comitès i l'AVNOJ. Tal com ho expressava un informe especial de la CIA de 21 de novembre de 1969, elaborat amb motiu dels 20 anys de la implantació de les primeres mesures d'autogestió, aquest sistema “havia nascut de la necessitat.”²¹

Un cop finalitzada la guerra i declarada la Federació Socialista de Iugoslàvia el 1945, es va instaurar un sistema econòmic basat en la planificació centralitzada, a imatge del sistema soviètic. Es va nacionalitzar la indústria, l'agricultura i els transports, amb l'aprovació el maig de 1946 de la Llei sobre les Empreses Econòmiques de l'Estat, que també definia l'estructura de les empreses estatals i la seva administració (Djordjevic, 1966: 59). Dins d'aquestes empreses es va imposar una rígida jerarquia, en les quals el director general, nomenat des dels diferents ministeris, tenia una autoritat absoluta sobre

¹⁸ En realitat l'AVNOJ agrupava els diferents Comitès Populars d'Alliberament creats en tot el territori de Iugoslàvia durant la ocupació, inspirats i dirigits pel Partit Comunista de Iugoslàvia, del qual Tito n'era un destacat dirigent. De fet, es va reunir només un cop l'any entre 1942 i 1944. Per a una resumida explicació del funcionament dels comitès i l'AVNOJ durant la guerra, amb una bona dosi d'èpica i autocomplaença, veure Djordjevic (1966): 20-28.

¹⁹ Per exemple, en data tan primerenca com setembre de 1941, el comitè d'alliberament nacional va decidir que es constituís un consell de treballadors per tal de dirigir la mina i fàbrica d'antimoni de Krupanj, a l'oest de Sèrbia. La fàbrica va funcionar amb èxit fins que va ser ocupada de nou pels nazis (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982:1).

²⁰ En el present treball hem optat per a fer servir la paraula “autogestió”, com a traducció directa de la paraula anglesa “self-management”. L'expressió en serbocroat, самоуправљање (*samoupravljanje*), es pot traduir com ‘gestionar per un mateix’. Per la controvèrsia al voltant de la terminologia, veure Romero, 1994:20, nota a peu de pàgina 1.

²¹ CIA (1969): 5.

l'empresa, i s'encarregava d'aplicar les directrius dels plans econòmics elaborats pel Govern Federal, que tenia la seu a Belgrad. Malgrat això, es preveia per a les grans empreses estatals l'existència de consells de treballadors amb funcions merament consultives, per la qual cosa els òrgans de representació dels treballadors a les empreses ja existien com a mínim el 1946 (Lang, 1975).

En un primer moment es va considerar que la planificació centralitzada era el millor sistema no només per reconstruir el país després de la guerra, sinó per a modernitzar l'economia, que es trobava entre les més pobres i endarrerides d'Europa. La Constitució de 1946 establia en el seu article 15 que:

“Per tal de protegir els interessos essencials del poble, incrementar el benestar nacional i fer un ús correcte de tot el potencial econòmic, l'estat dirigeix la vida econòmica i el desenvolupament a través d'un pla econòmic general(...).”²²

El mateix any 1946 es va crear la Comissió Federal de Planificació, que depenia directament del Govern Federal, i que seria l'encarregat de l'elaboració i la posterior aplicació dels plans econòmics. L'any 1947 es va aprovar el primer pla quinquennal, que preveia, entre altres objectius, doblar els nivells de producció de pre-guerra²³. Amb tot, l'any següent un esdeveniment polític inesperat implicaria repensar tota l'estructura econòmica del nou estat socialista. El 28 de juny, la Kominform, hereva de la Internacional Comunista i en aquell moment un instrument de Stalin per controlar els partits comunistes dels països dins l'òrbita soviètica, va aprovar una resolució expulsant el Partit Comunista Iugoslau (PCI), sota l'acusació de mantenir una actitud hostil cap a la Unió Soviètica. Aquesta resolució suposava un trencament de relacions entre Iugoslàvia i els països del bloc comunista, i culminava un seguit de mesos en que les relacions entre Tito i Stalin havien anat enrarint-se. En el moment en que s'estaven configurant els blocs de la Guerra Freda, Iugoslàvia no només es trobava sense

²² Horvat, 1976:7

²³ Aquest primer pla, i de fet l'únic que es va aprovar amb vocació d'organitzar tota l'economia sota directrius centrals, va tenir una primera etapa d'assoliment dels objectius, però la seva evolució va ser molt irregular. L'informe sobre l'acompliment dels objectius del pla no es va publicar mai. (Horvat, 1976: 8, 42-44).

l'aixopluc de cap de les potències mundials, sinó obertament enfrontada a moltes d'elles²⁴.

Certament, aquest trencament va causar no poca confusió, especialment entre els països del bloc occidental, perquè encara que Tito hagués trencat relacions amb la Unió Soviètica, seguia sent un comunista convençut²⁵. És en aquest context que “*un cop més el país va haver de mobilitzar les seves pròpies forces creatives internes i apel·lar directament a la seva població per tal de redissenar les seves institucions socials i polítiques.*”²⁶ Progressivament, però amb gran rapidesa, s'abandonarà la planificació centralitzada en favor del que s'anomenarà en un primer moment Nou Sistema Econòmic (Horvat, 1976: 12), un radical procés de descentralització primer econòmica, i més endavant també política i social.

Encara que molts autors veuen en el trencament de les relacions Tito-Stalin el motiu del viratge cap a l'autogestió (Grdešić, 2015: 105; Bockman, 2011: 76; Jakopovich, 2010: 58; Estrin, 1991: 188), recerques posteriors a la llum de nous documents i memòries apunten a un procés més complex. El pas de la planificació de tipus soviètic cap a la descentralització no va ser d'un dia per l'altre, sinó que va haver-hi uns mesos d'*impasse*, fruit de la necessitat psicològica dels comunistes iugoslaus de reafirmar la seva lleialtat a la Unió Soviètica. Abans que apareguessin les primeres propostes innovadores en matèria econòmica el propi Tito insistia que el trencament de relacions i l'expulsió de la Kominform s'havien de considerar com una discussió entre estats, i no com un trencament ideològic entre partits (Unkovski-Korica, 2014: 6).

Aquesta re-lectura del paper que va jugar el trencament de 1948 no vol dir que no fos un element clau. Just acabada la guerra, Edvard Kardelj defensava que es podien destinar inversions simultànies en indústria lleugera i pesada, donat que les condicions

²⁴ Efectivament, l'enfrontament amb la Unió Soviètica implicava perdre també el suport de gairebé tots els països de l'Est d'Europa, en aquell moment ja sota governs comunistes. Però a més, el suport de Tito a les guerrilles comunistes a Grècia l'enfrontava a Gran Bretanya i Estats Units, que se sumava a l'aversion que un país que s'autoanomenava “socialista” causava a aquestes potències. En aquest context, no és d'estranyar que poc després Tito liderés la creació del Moviment de Països no Alineats (Ridley, 1997).

²⁵ La propaganda anticomunista en moltes ocasions presentava Tito com el més fanàtic dels estalinistes (Woodward, 1995: 25; Miljkovic, 2013: 46). No eren pocs els observadors de Gran Bretanya i els Estats Units que creien que el trencament de Tito amb Stalin era una maniobra del primer per tal d'acostar-se a les potències occidentals, amb finalitats d'espionatge per compte de la Rússia soviètica. La CIA va arribar a organitzar intents de cop d'estat amb antics oficials *chetniks*, convençuts que la Unió Soviètica ja no socorreria el règim comunista iugoslau (Ridley, 1997: 267-269).

²⁶ Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982: 3.

d'isolació i hostilitat internacionals que va patir la URSS als anys 30 no es donaven a Iugoslàvia en aquell moment. Això va ser abans que afloessin les tensions entre els blocs de l'Est i l'Oest, i Iugoslàvia quedés fora de –i enfrontada a– tots dos. Sota el nou escenari, les prioritats van canviar: en comptes de tornar als nivells de producció de preguerra, es va optar pel ràpid desenvolupament de la indústria pesant i en el recurs a l'ús intensiu de mà d'obra per compensar la falta de maquinària, en un context on no era possible importar-la. Com va succeir durant la guerra, les crides al sacrifici dels treballadors per a salvar la nació (la nació socialista, naturalment) van precedir el desenvolupament de les mesures d'autogestió. Per tant, el viratge ideològic cap a la gestió de les empreses per part dels treballadors tenia més a veure amb fer-los responsables de la marxa de l'economia que amb el convenciment que es tractava de la millor via cap al socialisme. Aquesta tesi, defensada per Susan Woodward, troba recolzament en noves recerques en els arxius del Govern Federal i del Partit Comunista, que revelen que alts càrrecs del règim culpaven els governs de les repúbliques de falta de disciplina pressupostària, optant per una estratègia d'expansió de la demanda per la via d'incrementos sense control dels salaris. El 1949, Kardelj es queixava amargament que mentre els sindicats, d'acord amb la política de control de preus del partit comunista, lluitaven per una reducció de salaris en benefici de l'economia en el seu conjunt, els directors de les empreses oferien importants increments salarials, per tal d'atraure i retenir treballadors. Incrementos que eren encara més elevats entre la mà d'obra qualificada, molt escassa en aquell moment (Unkovski-Korica, 2014: 7-8; Woodward, 1995).

El primer pla quinquennal, com s'ha dit anteriorment, es va aprovar el 1947, però ja durant la seva vigència es van aprovar les primeres resolucions encaminades a l'autogestió: L'any 1949 el Govern Federal i els sindicats van acordar i aprovar la Directiva sobre la fundació i funcions dels consells obrers de les empreses econòmiques estatals, a la que va seguir l'aprovació al juliol de 1950 de la Llei per a la Gestió de les Empreses i Associacions Econòmiques per part dels Col·lectius de Treballadors, i la consagració de l'autogestió en la Constitució de 1953. Prèviament a la llei de 1950 es va aprovar, l'any anterior, una resolució creant consells obrers en 215 empreses, cosa que no va impedir que la planificació centralitzada continués en vigor, arribant al seu

punt màxim el 1950, encara que a finals de l'any següent ja era història²⁷ (Horvat, 1976: 8).

Els primers anys de la nova República Socialista de Iugoslàvia van ser extraordinàriament convulsos, cosa que queda reflectida també en la bibliografia existent sobre aquells anys²⁸. En l'espai de temps que va de 1945 a 1950, la nova federació sorgida de les cendres de la Segona Guerra Mundial va passar per la nacionalització i la planificació centralitzada de l'economia, es va enemistar amb el bloc Occidental i el de l'Est, va posar les bases per una economia descentralitzada basada en els consells obrers alhora que contribuïa amb recursos i altres suports a partisans comunistes en conflictes de països veïns. Tot això, en el marc d'un estat federal multiètnic i religiós en el qual durant la guerra l'ultranacionalisme croat va construir un dels pitjors camps de concentració d'Europa –i de llarg el pitjor no construït pels nazis– per a l'extermini sistemàtic de serbis ortodoxos, bosnis musulmans, jueus i romes²⁹.

²⁷ Malgrat això, la planificació no es va abandonar totalment, ja que fins i tot les economies capitalistes tenen objectius i certa planificació macroeconòmica. Es van seguir elaborant plans quinquennals, però no imposaven obligacions ni quotes a les empreses. Així, Tomić (2019: 162) fa referència a un Segon Pla Quinquennal, de 1957 a 1961, i un informe del Banc Mundial sobre Iugoslàvia fa referència a un pla quinquennal de 1976 a 1980 amb una sèrie d'objectius en matèria de política econòmica. (World Bank, 1975: 5).

²⁸ Fins a tal punt és confós el període de 1945-1950 que els autors difereixen en les dates de documents d'importància clau. És el cas, per exemple, de la primera Directiva sobre la fundació dels consells obrers, així com els primers esborranys sobre la llei de 1950: Boskovic i Dasic (1980) situen l'aprovació de la Directiva a finals de 1949, per a 215 empreses estatals. A Pasic, Grozdanic i Radevic (1982), l'aprovació hauria tingut lloc a principis de 1949 per a les mateixes 215 empreses, però l'èxit de la iniciativa hauria estat elevat a 520 les empreses amb consells obrers creats ja al juny de 1949. Unkovski-Korica (2014) coincideix en la data de juny de 1949, encara que puntualitza que ha estat impossible tenir accés a cap còpia del document, probablement reclassificat o directament perdut.

²⁹ El camp de concentració de Jasenovac va ser l'escenari de genocidis i assassinats brutals perpetrats pels ústaixes croats. Per una història del camp, veure Israeli (2013). Un colpidor testimoni d'un supervivent es pot llegir a Danon i Singer (2002). Per a la gestió de Tito dels problemes derivats dels ànims de venjança serbis contra els croats, Ridley (1997): 228-239.

El Nou Sistema Econòmic i els primers anys de l'autogestió

“L’eslògan ‘les fàbriques als treballadors i la terra pels camperols’ no és cap eslògan abstracte de propaganda, sinó un que té un profund significat. Conté en si mateix tot el programa de relacions socialistes de producció i també tot allò que té a veure amb la propietat social i els drets i obligacions dels treballadors, i en conseqüència pot i ha de ser portat a la pràctica, si realment desitgem construir el socialisme”.

Josip Broz, Tito (1950)³⁰

“Los colectivos laborales, en los marcos del Plan económico estatal y sobre la base de los derechos y deberes establecidos por la ley y otras actas jurídicas, gestionan, en nombre de la comunidad social, las fábricas, minas, empresas de transporte, comerciales, agrícolas, forestales comunales y otras empresas económicas estatales”.

Art. 1 de la Llei per a la Gestió de les Empreses i
Associacions Econòmiques per part dels Col·lectius Laborals
(1950).³¹

El 27 de juny de 1950 es va publicar a la *Službeni list* (Butlletí oficial) la Llei per a la Gestió de les Empreses i Associacions Econòmiques per part dels Col·lectius Laborals (LGECL)³², el que suposava la primera pedra de l'edifici legislatiu de la nova economia. Amb aquesta llei, es creaven consells obrers o de treballadors a totes les empreses de Iugoslàvia, i progressivament i a llarg termini haurien d'anar assumint la gestió econòmica del país. De moment, però, la llei els encomanava la gestió de les empreses, sigui per mitjà de les funcions que la llei atorgava al consell obrer o indirectament, escollint el Comitè d'Administració (Figura 2). El col·lectiu laboral escull per sufragi directe i secret el Consell Obrer, que tindrà entre 15 i 20 membres. En les empreses “menors”, definides en la llei com aquelles que tenen menys de 30 treballadors, tot el col·lectiu laboral es constitueix com a Consell Obrer (arts 2 i 10 LGECL). El Consell Obrer, escollit per termini d'un any i revocable en qualsevol moment, elegeix el Comitè d'Administració, també per un any, format per entre 3 i 11 membres, entre els quals es compta el director. En tant que òrgan amb àmplies facultats

³⁰ Citat a Horvat (1976): 12.

³¹ Boskovic i Dasic (1980): 71

³² Totes les referències a l'articulat de la LGECL són de Boskovic i Dasic (1980): 71-81.

executives³³, la llei preveia per als membres del Comitè d'Administració una sèrie de limitacions i previsions, com ara la prohibició de més de dos mandats consecutius i la no remuneració del càrrec. De fet, els membres del Comitè d'Administració havien de seguir duent a terme les seves tasques a l'empresa, a les que s'hi sumaven les pròpies del càrrec del Comitè. Per últim el director, que formava part del Comitè d'Administració, era escollit pel Comitè d'Administració de l'associació econòmica superior, i en la llei no es preveu el termini del seu mandat. El Consell Obrer i el Comitè d'Administració únicament poden proposar un canvi de director, però en cap cas nomenar-lo ni cessar-lo (art. 8 LGECL).

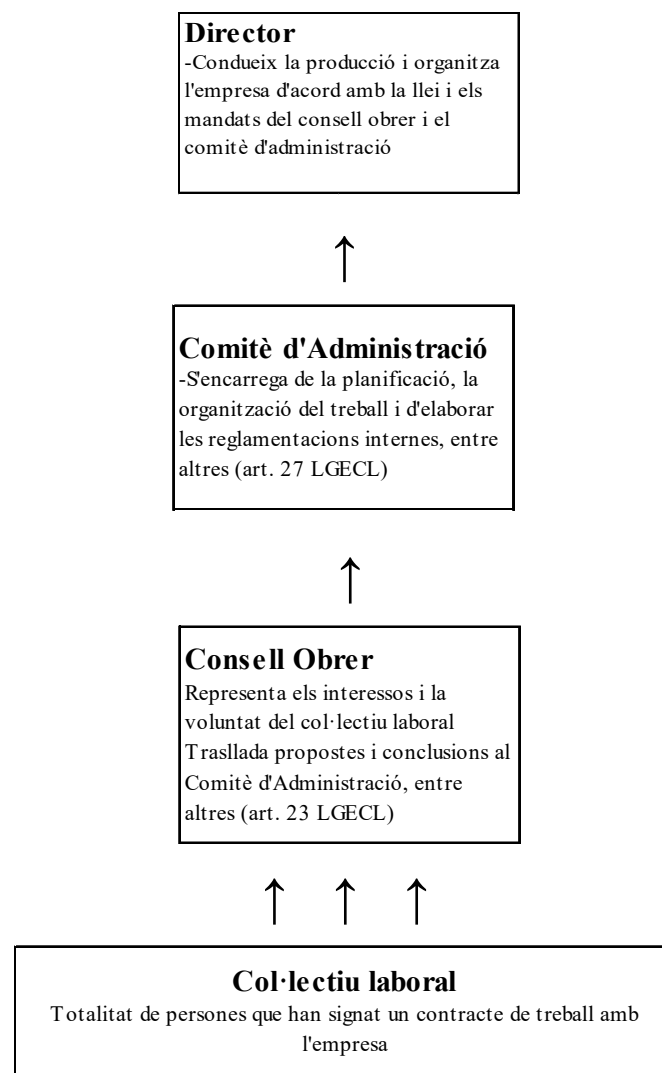


Figura 2. La nova estructura administrativa de les empreses d'acord amb la LGECL.
Font: Elaboració pròpia a partir de diverses fonts.

³³ Entre les quals es trobava la proclamació dels campions del treball (art. 27 LGECL), encara que a la llei no s'especifica com es pot obtenir el títol.

Seguint amb l'estructura prevista en la llei, les diferents empreses s'agruparien en associacions econòmiques superiors, atenent a la seva activitat. El funcionament d'aquestes associacions econòmiques seria així mateix autogestionari, seguint l'esquema que es dona en l'empresa: els consells obrers de les diferents empreses que en formen part escollirien el Consell Obrer de l'associació, que al seu torn escolliria el Comitè d'Administració. No obstant, el director de l'associació seria nomenat pel Govern Federal, i el Comitè d'Administració i el Consell Obrer, igual que succeïa en l'empresa, només podien proposar un canvi de director, però no podien nomenar-lo ni revocar-lo. En aquest primer estadi de l'autogestió, l'Estat se segueix reservant certes potestats executives: a més del nomenament i cessament dels directors de les empreses, bona part de les decisions en matèria macroeconòmica seguien sota competència governamental (Estrin, 1991; Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982).

Un altre profund canvi introduït amb la primera llei de l'autogestió va ser el concepte de "propietat social", pel qual tots els béns i propietats que havien estat nacionalitzats passaven a mans del conjunt de la societat. Així, el col·lectiu de treballadors ostentava la propietat dels actius de l'empresa on prestaven serveis, i mentre en formessin part. No obstant, en aquesta primera etapa no es tractava de drets reals de propietat, en el sentit de disposar-ne la venda o l'arrendament. Això servia també per l'Estat, que no era propietari. En successives reformes, s'ampliaren aquests drets, que ostentaran els consells de treballadors (Singh et al., 2007: 283). Aquesta forma de propietat no era nova, sinó que es podria considerar fins i tot arcaica. En efecte, es tracta d'una tipologia de propietat, bàsicament rural, molt estesa per tot Europa –i altres parts del món– abans de l'inici de la Revolució Industrial. És una forma de propietat incompatible amb la lògica capitalista, doncs els béns són alhora de tots aquells qui en fan ús i de cap d'ells, de manera que no són susceptibles d'intercanvi en cap mercat³⁴ (Polany, 1989). En paraules de Saul Estrin, es tracta "*efectivament, d'una forma de no-propietat*" (Estrin, 1991: 189).

³⁴ De fet, una de les conseqüències socials de la revolució industrial i l'ascens del capitalisme de lliure mercat més devastadores per al camp europeu va ser la pràctica desaparició d'aquesta forma de propietat. Són cèlebres les *enclosures* angleses, que van anar acompanyades de nombroses revoltes i aldarulls. A Galícia actualment encara hi ha zones amb aquesta forma de propietat, regulada en la *Ley 13/1989, de montes vecinales en mano común* (BOE 09/02/1990). No obstant, no va ser fins als anys 60 del segle XX que en van aconseguir el reconeixement, que se'ls havia negat sistemàticament des de l'abolició de l'Antic Règim (Balboa Lopez, 2002).

El 1951 es van introduir ja les primeres reformes, donant major llibertat per a adaptar i escollir els productes a elaborar d'acord amb els signes de demanda del mercat, alhora que el sistema s'estenia gradualment a les empreses dedicades a serveis públics i socials (educació, sanitat, lleure...). El 1953 es va aprovar una nova Constitució, que consagrava els drets d'autogestió, enterrant definitivament la planificació centralitzada de l'economia (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982).

Una de les qüestions que plantegen els consells de treballadors és si eren un mecanisme efectiu de participació en la gestió i els afers de l'empresa. Malauradament, aquesta és una qüestió que encara a dia d'avui no té una resposta definitiva, malgrat tractar-se d'una pregunta la resposta de la qual depèn bàsicament de l'evidència empírica (Figura 3).



Figura 3. Caricatura de la contraportada de la revista *Uljanik*, editada pels treballadors de l'empresa homònima, de 1982. El dentista diu: 'Obre la boca d'una vegada, no estàs a una reunió de la teva unitat de treball!'

Font: Archer (2016b)

Actualment hi ha estudis disponibles per sustentar les conclusions tant de defensors com de detractors del sistema d'autogestió (Grdešić, 2008). En el seu anàlisi sobre l'impacte del llegat de l'autogestió en el poder que ostenten els sindicats a tres repúbliques ex-iugoslaves en l'actualitat, Marko Grdešić assegura que el poder dels

consells de treballadors té una importància secundària. El que és realment important, al seu parer, és que la descentralització de l'economia va evitar una aliança entre la direcció de les empreses i el poder polític per tal de controlar els treballadors (la recepta estalinista d'organització de l'economia) com succeïa en els països de l'òrbita soviètica. Encara que els directors i els gestors de les empreses a Iugoslàvia depenien de les seves connexions polítiques, el manteniment de bones relacions amb els treballadors i els sindicats anava també en benefici seu (Grdešić, 2008).

La recerca en el camp de les relacions industrials va ser molt prolífica a Iugoslàvia, i molts treballs glossaven les virtuts de l'autogestió, però posaven de manifest que la realitat era que els treballadors tenien menys influència que la direcció en la presa de decisions. Mostraven també que les empreses estaven molt polititzades, i el conflicte era present en el dia a dia, i els consells de treballadors eren una plataforma on airejar les discrepàncies. La recerca internacional també va demostrar que, en comparació, els treballadors a Iugoslàvia tenien molta influència³⁵ (Grdešić, 2015a).

Cap al socialisme de mercat

“Hi ha certes fàbriques que no estaven contentes de veure que estàvem creant una indústria automobilística moderna a Kragujevac. Hem construït diverses fàbriques automobilístiques a Iugoslàvia però encara avui no estan produint a plena capacitat (...). És clar, l'aparició de la nostra fàbrica minarà considerablement aquestes altres companyies, donat que ja s'estaven preparant per a aquesta indústria. La nostra empresa els forçarà a espavilar-se, a treballar més de pressa.”

Voja Radic, director de la fàbrica de Crvena Zastava, en un discurs dirigit al consell obrer (1953)³⁶.

“El conegut acudit sobre doctors – ‘La operació ha estat un èxit, però el pacient ha mort’- es podria aplicar a les discussions entre els economistes iugoslaus: les causes dels problemes econòmics estaven molt ben explicades, però la reforma estava morta.”

Branko Horvat (1976)³⁷

³⁵ Veure Figura 1, pàgina 10

³⁶ Citat a Miljkovic (2013): 74.

³⁷ Horvat (1976): 24.

La combinació d'un bon context econòmic a nivell internacional i la progressiva normalització de relacions amb els blocs de la Guerra Freda van fer que el sistema d'autogestió gaudís de vents favorables per a desenvolupar-se. Al llarg dels anys 50 van créixer tant la producció com el nivell de vida del conjunt de la població, i semblava que el sistema donava bons resultats. Així, al llarg de 1957 i 1958 es van aprovar noves regulacions que donaven major llibertat a les empreses per decidir el destí dels excedents empresarials, un cop descomptats els impostos. També es va permetre que les empreses fixessin les seves escales i ràtios salarials, respectant el salari mínim que es fixava anualment per llei.

A principis dels anys 60, els indicadors de creixement i producció van començar a mostrar descensos, cosa que des de Belgrad es va relacionar amb la poca llibertat que les empreses tenien sobre la inversió, que seguia sent una prerrogativa del govern, vehiculada per fons d'inversió estatals nodrits amb els excedents de capital de les empreses, com el Fons General d'Inversió, creat el 1952 (Miljkovic, 2013: 71). En vistes d'això, el 1964 es va aprovar la creació de bancs privats, que estarien en mans d'empreses, associacions econòmiques superiors o governs i autoritats locals. No obstant, aquest mercat de capital estava fortament regulat, i aviat va tendir a una gran concentració, com ho demostra el fet que la major part dels crèdits a la inversió els concedien 10 grans bancs (Estrin, 1991). Contràriament al que afirmen alguns autors (Singh et al., 2007; Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982), els fons d'inversió estatals no es van abolir amb les reformes de 1964-1965, ja que el 1970 els crèdits financers concedits per l'estat encara eren un 16% del total (Estrin, 1991: 189), si bé és cert que estaven en franca caiguda en benefici dels bancs —que era precisament el que es buscava amb les reformes. El 1965 es van aprovar noves lleis que buscaven els efectes positius del mercat, amb el benentès que es podien fer servir per assolir objectius socialistes. Els que advocaven per aquest socialisme de mercat afirmaven que combinava els avantatges d'una economia planificada amb les eficiències que resulten de l'ús del mercat com a mecanisme d'intercanvi (Singh et al., 2007).

Les reformes de 1964-1965 van intensificar la democratització política, però van comportar tensions i problemes monopolístics (Horvat, 1976: 27-37). En considerar-se fracassades aquestes reformes, un grup d'economistes va elaborar un Llibre Blanc, presentat al Govern Federal el 1970, amb diferents propostes legislatives i econòmiques

per a fer front als problemes que presentava el sistema, tot i que no es va arribar a publicar. Amb tot, van contribuir a impulsar la nova onada de reformes que es va produir a mitjan dels anys 70, en uns moments de crisi econòmica adversa pels efectes derivats de la crisi del petroli de 1973³⁸. En un intent per introduir mesures per a reduir la burocratització i el poder que en la pràctica acumulaven els comitès d'administració i la direcció de les empreses, es va decidir de descentralitzar-hi encara més la presa de decisions. La Constitució de 1974 va consagrar el model d'autogestió com el d'organització de l'Estat, i la Llei de Treball Associat (1976) va aprofundir en la descentralització de l'economia (Sacks, 1980). Les empreses van deixar de considerar-se com a unitats en conjunt, i es van dividir en Organitzacions Bàsiques de Treball Associat (BOAL, per les sigles en anglès)³⁹. A grans trets, cada departament d'una empresa o unitat de treball podia constituir-se en BOAL, amb el seu propi Consell Obrer. Es van introduir així mateix els acords autogestionats (*self-management agreements*), que cada BOAL negociava tant dins la pròpia empresa com fora d'ella (Singh, 2007; Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982). Alhora, es va introduir més planificació a nivell estatal, la planificació de l'autogestió. D'aquesta manera s'atenien a les recomanacions dutes a terme pels economistes que van elaborar el Llibre Blanc, amb Branko Horvat al capdavant, que defensava que l'Estat no podia defugir dels seus deures en un sistema d'autogestió, del qual Horvat va ser-ne un dels principals defensors, tant dins com fora de Iugoslàvia (Bockman, 2011; Horvat, 1976: 32-36). Si bé aquestes reformes van introduir una major càrrega burocràtica i administrativa, també van permetre una autonomia efectiva dels diferents BOAL, així com una incidència més gran en les decisions de l'empresa (Comisso, 1980; Sacks, 1980).

Les dècades dels anys 1960 i 1970 van ser extraordinàriament pròsperes a Iugoslàvia. El creixement econòmic, combinat amb el sistema d'autogestió⁴⁰—que, amb totes les seves imperfeccions, donava cert poder de decisió a la població per tal de distribuir aquesta riquesa— van permetre un increment espectacular en el nivell de vida dels seus habitants. Per contra, les desigualtats regionals van seguir sent un llast, amb diferències en el nivell de vida que podien arribar a ser molt pronunciats, sobretot si

³⁸ Per una síntesi macroeconòmica dels primers anys 70 a Iugoslàvia, World Bank (1975).

³⁹ La llei no definia de manera exacta i concreta quan es podia constituir un BOAL. Alguns exemples de com algunes empreses van afrontar aquesta nova organització es recullen a Sacks (1980): 212-213.

⁴⁰ Cal ser prudent a l'hora de relacionar les institucions econòmiques iugoslaves amb el creixement econòmic: coincideix amb l'edat d'or del creixement econòmic de l'Europa Occidental (Eichengreen, 2002), i la única institució econòmica important que compartien les dues regions era el mercat.

comparem la relativament rica Eslovènia amb la molt més pobre Kosovo (Palairat, 1992). El final de la dècada dels anys 70 representa el moment en el qual el sistema d'autogestió es troba establert i consolidat en la seva forma definitiva, alhora que suposa un punt d'inflexió en l'economia de Iugoslàvia: el 1979 entra oficialment en recessió. Aquesta situació, que s'allargaria durant pràcticament tota la dècada següent, no només posaria a prova el sistema d'autogestió, sinó l'existència mateixa de la Federació. Prova que, com és ben sabut no superaria, amb epíleg sanguinari inclòs.

ELS SINDICATS EN L'ECONOMIA AUTOGESTIONADA

“Són ells [els sindicats iugoslaus] els que han lluitat per augmentos salarials, especialment al sector no-productiu de l'economia; són ells els que han mantingut la ràtio salarial entre la direcció i el personal de neteja en 1 a 5(...). Aquesta ràtio també existeix a Gran Bretanya, i és de 1 a 20.”

Michael Barratt Brown, *Workers' Control in a Planned Economy* (1983)⁴¹

“Els sindicats no s'haurien de limitar a la mobilització política. Amb una àmplia participació dels treballadors i els empleats, han de bastir opinions constructives sobre les més diverses qüestions socials i econòmiques, de manera que puguin orientar amb èxit a la gent i proposar mesures, ser els iniciadors de noves lleis, portar les demandes a les comunes, les empreses, els òrgans de poder i els òrgans d'autogestió.”

Svetozar Vukmanovic *Tempo* (1959)⁴²

Un dels primers interrogants que planteja el sistema d'autogestió iugoslau és el paper que jugaven els sindicats: al capdavant, si les empreses eren propietat del conjunt dels treballadors; si, en conseqüència, no hi havia una classe “capitalista” que ostentés la propietat dels mitjans de producció; i si, en virtut de la legislació sobre l'autogestió i la propietat social, el paper de l'Estat (Estat que, segons aquestes mateixes lleis, el controlaven els treballadors) s'havia d'anar reduint progressivament fins a desaparèixer per complet, quin sentit tenia que seguissin existint unes organitzacions que representaven els interessos dels treballadors, si la resta d'actors contra qui fer valer aquests interessos havien desaparegut o estaven en vies de fer-ho?

Ja hem avançat anteriorment que el paper dels sindicats, sobretot en els primers anys de l'autogestió, era el de fer pedagogia als treballadors del nou sistema. Tenint en compte les dificultats dels primers anys, es tractava més de *vendre* el sistema que no pas d'explicar-lo. Tasca complicada, ja que en la pràctica suposava defensar la conveniència de rebre un salari menor per més hores de treball, en un estat on teòricament els treballadors podien prendre totes les decisions.

⁴¹ Barratt Brown, 1983: 28.

⁴² Citat a Zukin (1981): 295.

La història dels sindicats a Iugoslàvia es pot dividir en tres períodes: des de l'aparició de les primeres organitzacions de treballadors a mitjans del s. XIX fins la fi de la Segona Guerra Mundial; un segon període comprèn el període de la Iugoslàvia socialista, i un darrer amb la fi d'aquest estat a principis dels 90 i fins als nostres dies. Aquesta història roman en la seva major part pendent de ser escrita, llevat d'algunes monografies en serbocroat⁴³.

Ja el 1944, el Partit Comunista de Iugoslàvia va emetre una directiva per a crear organitzacions sindicals, a les quals es destinava un paper principal en la renovació de l'activitat econòmica, en vistes a establir les bases econòmiques del futur estat socialista (Cingulin, 2010: 242). Aquesta mateixa directriu contemplava la creació d'una confederació de sindicats, la Confederació Central de Sindicats (SSJ – *Savez Sindikata Jugoslavije*), que s'organitzaria territorialment a imitació de la de l'Estat (és a dir, a nivell local, provincial i de república). És de suposar que les organitzacions de tipus sindicals presents a Iugoslàvia fins a 1945 es van integrar en aquestes noves estructures. De la mateixa manera, no seria exagerat aventurar que molts sindicalistes fossin així mateix membres del Partit Comunista, reforçant el paper de corretja de transmissió de les directrius del Partit, sobretot els primers anys, durant el període de planificació centralitzada. A partir de 1950, aquesta transmissió, almenys sobre el paper, s'hauria d'haver invertit, traslladant les decisions dels treballadors (ara ja amb drets d'autogestió) als jerarques del partit, cosa que evidentment no va succeir.

Els sindicats⁴⁴ van veure reconegudes constitucionalment una sèrie de prerrogatives, entre les quals el paper de defensa i garant dels drets d'autogestió dels treballadors, presumiblement davant de la direcció de l'empresa o dels representants de l'Estat. Concretament, algunes funcions eren la proclamació de candidatures als consells de treballadors (Whitehorn, 1976; Prasnikar, 1991), moltes de les quals eren copades per afiliats al sindicat, afiliats al Partit Comunista, o a ambdues organitzacions. Aquí es poden fer dues lectures, compatibles i fins i tot complementàries: per una banda, el fet

⁴³ Del segon període es pot destacar Tonkovic (1984), de la qual s'han d'extremar les precaucions pel que fa a la seva imparcialitat i objectivitat. D'altra banda, són escassíssims els estudis sobre el primer període, malgrat que els arxius on es conserva la documentació són completament accessibles al públic. El buidatge dels arxius s'ha començat a dur a terme per alguns autors, com la investigadora de l'arxiu nacional de Croàcia Ljiljana Cingulin (Cingulin, 2010).

⁴⁴ Sempre que ens referim a "sindicats" o "Sindicat", estarem parlant de les diferents seccions o grups del sindicat únic que va existir a Iugoslàvia, la Confederació Central de Sindicats (SSJ, en les sigles en serbocroat). No existien a Iugoslàvia sindicats independents o que funcionessin al marge de la SSJ.

que el Sindicat tingui legalment la prerrogativa de proclamar les candidatures, pot fer-lo propens a afavorir les dels seus afiliats, tant abans com després d'aquesta proclamació; per altra banda, no és estrany suposar que, donat que no hi havia garanties ni incentius addicionals per a formar part del consell de treballadors, fossin els treballadors més polititzats i militants –i, per tant, molts d'ells amb carnet del Partit o del Sindicat- els que mostressin interès en ser membres del d'aquest consell.

Aquest nou paper institucional va provocar una ràpida burocratització dels sindicats. La seva estructura es va adaptar totalment als canvis que des de l'Estat s'anaven introduint tant a les empreses com a l'Administració. Els congressos que es van dur a terme entre 1945 i 1955 tractaven sobretot aquests canvis (Cingulin, 2010). A partir dels darrers canvis legislatius d'importància en el sistema del 1974 i del 1976, els sindicats operaven bàsicament en tres nivells: a les diferents organitzacions bàsiques de treball associat (BOALs), a les comunitats d'interès socioeconòmic i a les assemblees locals. Tot i aquesta organització “des de baix”, les decisions que tenien implicació a un nivell superior a l'empresa o la localitat es prenen al Consell de la SSJ, màxim òrgan de decisió entre congressos (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982: 167-169). Tot això cal matisar-ho, ja que la realitat iugoslava era força més complexa. Per exemple, encara que la SSJ no va aspirar a ser un actor amb autonomia dins de l'Estat, durant bona part de la dècada de 1960 no va ser així. Després de la primera vaga de certa durada, que va tenir lloc a la mina de Trbovlje (Eslovàquia) el 1958, Tito va nomenar Svetozar Vukmanovic *Tempo* nou president del Sindicat. Antic partisà i proper a Tito, va treballar per l'autonomia de la SSJ, i aviat va guanyar-se l'enemistat dels alts càrrecs de la Lliga dels Comunistes de Iugoslàvia per les seves freqüents crítiques a les elits polítiques i econòmiques. Fins la seva marxa el 1967, va pressionar per aconseguir acords col·lectius a nivell federal sobre salaris i inversió. Va dur a terme campanyes en favor d'una major implicació dels treballadors i contràries a la direcció de les empreses. No obstant, aquesta tònica no va ser la habitual, sobretot després de les reformes descentralitzadores dels anys 70. Per la majoria de jerarques del Sindicat, el fet d'haver de decidir sobre menys qüestions era més còmode, en tant que no els obligava a prendre partit públicament en matèries potencialment controvertides. Així, els nivells superiors del SSJ es podien dedicar a organitzar tedioses conferències, mentre en els escalafons inferiors es prenen les decisions del dia a dia (Grdešić, 2015b).

En termes generals, la burocratització va convertir els sindicats en organitzacions feixugues i inoperants, una mena d'oficina d'afers relacionats amb els treballadors, sempre dins els esquemes dictats pel règim. L'assimilació dins el nou sistema de relacions laborals com una figura amb àmplies prerrogatives va obrir la porta a tot tipus de favoritismes, clientelismes i corrupteles. Els beneficis complementaris al salari, com l'assistència mèdica o els àpats a la cantina, eren més generosos amb la direcció i els comandaments de l'empresa que no amb els treballadors de les línies de producció. Els abusos eren més descarats en l'àmbit de l'habitatge, on els millors apartaments eren destinats als jerarques de l'empresa, sense que –i sempre parlant a grans trets- els representats sindicals i dels treballadors fessin res per evitar-ho. En moltes ocasions, fins i tot, amb la seva connivència (Archer, 2016a).



Figura 4. Caricatura de la revista *Kobubara* (Agost de 1978). La frase al peu de la imatge diu: “La distribució de pisos a l’estil ‘Kolubara.’”

Font: Archer i Music, 2017:56

Aquesta tònica general va fer que, naturalment, els treballadors no veiessin els sindicats com unes organitzacions pròpies, sinó en molts casos tot al contrari. Bona prova d'això és la caricatura que es mostra com a Figura nº 4, extreta de la publicació que s'editava per als treballadors de la planta termoelèctrica Kolubara, al districte homònim de l'oest de Sèrbia. Darrera la porta de la direcció se sent: “Pel director, un de tres habitacions...per l'altre director, quatre habitacions, per l'altre director, quatre habitacions...”. Tot això, mentre el representant del Sindicat i el controlador dels treballadors (que, malgrat aquest nom, era una figura per vigilar el compliment dels acords presos als consells de treballadors) es fan els sords⁴⁵.

Aquesta va ser una realitat bastant freqüent durant tota l'etapa de l'autogestió: els alts càrrecs de les empreses s'apropriaven irregularment de béns de propietat social, sense que els mecanismes de control per part dels treballadors fessin res per evitar-ho. Aquesta cleptocràcia no va fer sinó augmentar durant la dècada dels anys 80, quan la crisi econòmica i les mesures d'ajust imposades pel Fons Monetari Internacional van mossegar amb més força.

Val a dir que la falta de pluralitat política es feia extensiva també en el terreny sindical, i l'existència d'un sindicat únic fortament lligat al règim fa que la SSJ comparteixi molts trets amb altres models sindicals en dictadures de partit únic, com és el cas de la *Organización Sindical Española* del franquisme, sobretot pel que fa a la seva condició d'instrument de disciplina i control dels treballadors (Molinero i Ysàs, 1998).

Naturalment, no tot és negatiu pel que fa al paper dels sindicats. Altres versions permeten afirmar que els sindicats tenien més acceptació entre els treballadors: així es podria explicar, per exemple, la taxa d'afiliació d'aproximadament el 95%, amb prop de 5 milions de treballadors afiliats a la SSJ a finals de 1978. Cal anar en compte amb aquestes dades de densitat sindical, no tant per la seva fiabilitat, com per la realitat que poden tenir al darrere: en moltes ocasions, les quotes sindicals es deduïen directament de la nòmina, a una quota fixa del 0,6% dels ingressos nets dels treballadors. Tenint en

⁴⁵ Cal destacar que moltes empreses comptaven amb publicacions dirigides als treballadors, sobretot a partir de l'aprovació de la Llei del Treball Associat de 1976, l'article 546 de la qual establia que els diferents BOALs havien de proporcionar informació veraç i regular als treballadors. Malgrat el biaix favorable a l'empresa que es pot esperar d'aquestes publicacions, hi havia també espai per a la crítica, com ho posa de manifest la caricatura de *Kolubara*. L'autor, Milan Gambelic, treballador de l'empresa, no va ser sancionat, i la caricatura es va considerar 'crítica ben intencionada' (Archer i Music, 2017).

compte que els sindicats no rebien diners dels pressupostos públics per a activitats sindicals, no seria exagerat suposar que l'afiliació de molts treballadors no fos del tot voluntària, i que ho veiessin més com un impost al treball que com una contribució a una organització en la que es sentissin genuïnament representats (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982: 169-170).

Encara que mai van ser unes organitzacions lliures defensant els interessos dels treballadors, els sindicats van gaudir de certa autonomia per tal de pressionar en favor de millores pels treballadors, especialment pels treballadors de coll blau. Van ser un efectiu contrapès als sectors més reformistes i més pro-mercat dins del Partit, sovint discrepant-hi obertament, i van pressionar per aconseguir una major implicació dels treballadors en la gestió en diversos moments. Al capdavant, si els sindicats haguessin estat les organitzacions dòcils i complaents amb les autoritats que moltes vegades es descriuen, aquestes autoritats no s'haguessin pres la molèstia, per exemple, d'apartar Vukmanovic *Tempo* de la direcció del SSJ i posar en el seu lloc Dušan Petrović Šane, un candidat d'ordre molt menys valorat pels treballadors (Unkovski-Korica, 2016).

D'acord al completíssim estudi publicat el 1982 per la Organització Internacional del Treball (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982), els sindicats eren organitzacions molt actives en totes les esferes de la vida social de Iugoslàvia, no només en els aspectes estrictament laborals. Fins a les reformes dels anys 70, els sindicats havien estat molt més enfocats en tot allò relacionat amb la producció i la distribució dels ingressos (és a dir, salaris i inversió). Amb aquestes reformes, els treballadors estan més integrats en les polítiques de presa de decisions a l'empresa, i per tant els sindicats poden dedicar més atenció a altres aspectes de la vida social fora dels murs de la fàbrica: atenció sanitària, educació, lleure, habitatge...

Un dels punts destacables en aquest sentit és l'educació dels treballadors, tant pel que fa al seu nivell general d'educació i progrés cultural, com en la preparació per a les funcions pròpies de l'autogestió i el sentit de responsabilitat social. Aquest era, en gran mesura, el paper que el règim de Tito reservava als sindicats. Així, en el seu discurs a l'Assemblea Federal del 1950 presentant la LGECL (publicat en format de pamflet a Belgrad el mateix any), Tito deia sobre els sindicats:

“El rol dels sindicats sota les noves condicions en les quals la classe treballadora pren part en la direcció queda alterat. Les seves funcions estan ara dirigides principalment cap al problema més important de la feina sindical: l’entrenament i l’avenç cultural general de la classe treballadora. La tasca dels sindicats se centra en ajudar els nous treballadors, és a dir, antics camperols, per mitjà d’una tasca persistent dels sindicats i sota el lideratge del Partit, a desempallegar-se dels seus hàbits de “petit propietari” tant ràpid com sigui possible. Aquests nous treballadors han de ser educats tant aviat com sigui possible per tal de ser incansables i sacrificats constructors de la societat comunista, el que implica una vida millor i més feliç per a tota la classe treballadora”⁴⁶.

Així, bona part de l’activitat dels sindicats en aquest camp està orientada a preparar als treballadors per a formar part dels consells de treballadors i altres càrrecs de tipus directiu, com a membres dels diferents consells d’administració, així com en els comitès i assemblees polítiques locals i regionals. No només ofereixen aquesta formació, sinó que la promouen activament entre els treballadors, tant a nivell d’empresa com a nivell general. De la importància d’aquesta tasca, així com els recursos destinats, en donen testimoni les següents xifres: El 1976, només a la República de Bòsnia i Hercegovina 272.000 treballadors van prendre part en diferents cursos i formacions relacionades amb la direcció i administració de les empreses per part dels treballadors. En aquesta mateixa República, els sindicats van organitzar o assistir 310 escoles de direcció, que se sumen a les seves 158 escoles sindicals. A Eslovènia, els sindicats van donar formació a 17.630 membres de diferents òrgans directius i de decisió, i a Sèrbia el 60% dels treballadors van participar en activitats formatives el 1976, doblant la xifra de dos anys abans (Pasic, Grozdanic i Radevic, 1982: 171).

⁴⁶ Tito, Josip Broz. 1950. *Workers manage factories in Yugoslavia*. Pamphlet, Belgrade, June 26. Disponible a: www.marxists.org/archive/tito/1950/06/26/htm.

LES VAGUES EN L'ECONOMIA AUTOGESTIONADA

Els primers episodis vaguístics

“A vegades no puc entendre la gent que fa vaga, ja que l'empresa els pertany. Els productors hi creen un millor nivell de vida per a ells mateixos, i tot i així fan vaga. Pensant sobre això he arribat a la conclusió que en ocasions realment existeixen uns defectes que un treballador creu que pot dirigir-hi l'atenció només amb una vaga per tal de forçar-nos en el sentit de liquidar aquests defectes. En bona mesura les seves demandes estan justificades. Si podem solucionar-los sota la pressió de les vagues, crec que els hauríem de detectar i resoldre abans”.

Josip Broz Tito (1969)⁴⁷

Malgrat haver acabat sobre el paper amb la dicotomia empresari-treballador, les vagues van tenir una presència intermitent però constant durant els anys d'autogestió. Els anys de planificació centralitzada van veure alguns episodis de conflictivitat⁴⁸, però els primers anys d'autogestió van ser de relativa pau social. La primera vaga d'entitat des del final de la Segona Guerra Mundial va tenir lloc a Trbovlje (Eslovènia) el 1958, quan els treballadors de la mina de carbó van declarar-se en vaga a principis de gener, després de mesos demanant alces salarials. El detonant de la vaga va ser el retard en el pagament d'un xec extra amb motiu del dia de la república, sense que se'n donessin explicacions satisfactòries. No va ser ni de lluny la primera opció dels treballadors, sinó la *ultima ratio*:

“Durant gairebé un any delegacions de la mina i de la municipalitat de Trbovlje van visitar les institucions polítiques i estatals cercant ajuda en la resolució dels problemes econòmics dels miners (...). En la seva incapacitat per dur a terme més accions en relació als baixos sous de la mina, el comitè sindical va dimitir col·lectivament (...). La vaga va ser utilitzada com a últim recurs, donat que totes

⁴⁷ Citat a CIA, 1969: 6.

⁴⁸ El gener de 1949 el Comitè central del PCI va nomenar comissaris a una sèrie d'empreses en les quals s'havia observat una caiguda en la producció o actes de sabotatge. A l'agost d'aquell any eren un total de 32. (CIA, 1949).

les intervencions amb òrgans polítics i estatals no va donar els resultats esperats”⁴⁹

La vaga, però, va aconseguir els efectes desitjats: després de diverses reunions entre sindicats i el partit, la Comissió Federal de Preus va decidir pujar els preus del carbó, una de les demandes dels vaguistes. Precisament, la vaga anava dirigida a aquesta Comissió, no al consell de treballadors ni a la direcció de l'empresa, menys encara contra el Sindicat o el govern (Swain, 2011: 139).

La vaga de Trbovlje de gener de 1958 va ser un toc d'atenció pels dirigents comunistes, en un moment en que seguia molt viva la pugna entre els partidaris d'una major liberalització econòmica i presència del mercat, i els partidaris d'una major intervenció de l'estat en la planificació econòmica. Els primers comptaven amb el suport dels sindicats, encara que volien majors concessions a l'autogestió i el control dels treballadors que el que aquesta facció liberal estava disposada a acceptar. Entre els segons s'hi comptava la burocràcia del Partit als diversos nivells administratius (Unkovski-Korica, 2016).

La postura del règim iugoslau sempre va ser ambigu amb les vagues: si bé no estaven prohibides, tampoc estaven legalment permeses. De fet, les autoritats s'hi referien amb l'eufemística expressió “aturades de treball”, evitant així tota la càrrega política de les vagues. Durant les discussions prèvies a l'aprovació de la Llei del Treball Associat de 1976 es va considerar seriosament incloure la vaga com un dret dels treballadors, una circumstància que es va descartar en l'aprovació definitiva de la Llei. Aquesta falta de reconeixement legal no va impedir que es comptessin fins a 3.000 vagues entre 1958 i 1979 (Shabad, 1980). Algunes d'aquestes vagues duraven escasses hores, algunes altres prenen dimensions espectaculars: és el cas de la vaga del port de Rijeka (Croàcia), el més gran de Iugoslàvia, que va tenir lloc el 1969. El dia 1 de juny, 300 treballadors van negar-se a treballar, i al dia següent el primer torn va secundar la vaga de manera unànime, de manera que un terç dels 4.500 treballadors del port estaven en vaga. La causa era la reducció de sous i altres beneficis que havia entrat en vigor el mateix dia de començada l'aturada, encara que les qüestions sobre la presa de decisions i l'administració de l'empresa estaven en l'arrel del problema. El conflicte, en efecte,

⁴⁹ Neca Jovanov, sociòleg iugoslau, citat a Unkovski-Korica, 2016: 162.

venia de llarg: un any abans, una sèrie de vagues van forçar la dimissió del director de la companyia, i va ser reemplaçat per un polític local, que va convèncer el consell de treballadors per tal que li atorguessin un ampli marge de maniobra per afrontar els greus problemes econòmics de l'empresa. Durant la primera meitat de 1969, es van aprovar una sèrie de retallades salarials i d'altres beneficis, com subsidis per malaltia o vacances. D'acord amb les lleis de l'autogestió, l'adopció d'aquestes mesures exigia que se'n donés publicitat i es votessin al consell de treballadors, però com que aquest va delegar els poders en la direcció, aquestes mesures es van aprovar en secret (Shabad, 1980). Aquesta maniobra va precipitar no només la vaga, sinó que aquesta es desenvolupés amb dosis de violència mai vistes abans. Això va fer que al mes de setembre el Presidium del Partit i el Consell del SSJ es reunissin en una sessió conjunta per tal d'abordar l'aparició d' *“anarquisme, anarcosindicalisme i altres formes inicials de violència en les vagues convocades recentment”* (Swain, 2011: 166).

Les vagues de Trbovlje de 1958 i la de Rijeka de 1969 contenen molts dels trets que definiran les aturades de la onada vaguística que va afectar tota la federació iugoslava durant la dècada de 1980:

-Les vagues buscaven atraure l'atenció de les autoritats, normalment les locals, per tal de forçar la seva implicació en el conflicte que tingués lloc en el si de l'empresa, que acostumaven a ser de tipus econòmic o de mala administració per part de la direcció. Així, un cop els treballadors esgotaven els canals oficials (el consell de treballadors, els sindicats o el propi Partit), feien ús del recurs a la vaga. Un cop convocada, l'elevat cost polític d'un conflicte laboral alertava de seguida les autoritats locals, tant dels òrgans estatals (ajuntament o consell de la municipalitat o comuna local) com dels polítics (el Partit).

-Precisament, aquesta ràpida reacció de les autoritats feia que moltes d'aquestes vagues o “aturades de treball” fossin de curta o fins i tot de molt curta durada. Les vagues de Trbovlje i Rijeka serien més l'excepció que no pas la norma, motiu pel qual també són més conegudes en haver aconseguit aquesta rellevància. Així, en el trienni 1974-1976, d'un total de 161 vagues estudiades a Eslovènia, un 62% van durar un màxim de 3 hores i mitja, mentre que les que van tenir una durada màxima de 7 hores representen el 93% del total. La vaga més llarga va durar 24 hores. Més d'un 90% tenien la seva

causa en els salaris o en els sistemes de distribució dels ingressos (fixació dels salaris) (Rus, 1982: 387).

-Un estudi més detallat de les causes de les vagues ens permetrà entendre'n la complexitat, sobretot pel que en fa a les causes. Els treballadors no es declaraven en vaga purament i simple perquè volguessin salaris més elevats. Així, el sociòleg Neca Jovanov va dur a terme un estudi de 512 vagues que van tenir lloc a Iugoslàvia entre 1966 i 1969, va recollir com a causes d'aquestes vagues les mostrades a la Taula 1:

Causes internes de les vagues	Vagues (%)
Subdesenvolupament de l'autogestió: dèbil influència dels treballadors en les decisions de l'empresa	15
Concentració del poder als nivells superiors de l'empresa. Poc desenvolupament de l'autogestió als nivells inferiors.	8
Conducta burocràtica dirigida contra els treballadors: negació dels legítims drets dels treballadors	3
Informació inadequada o poc exacte sobre els afers de l'empresa	10
Mètode d'establir les retribucions: incompliment amb el principi de retribució d'acord amb el rendiment. Abusos econòmics contra grups o individus.	36
Baixos salaris. Salari mínim insuficient	27
Total*	100

*Discrepàncies amb el total degut a arrodoniment

Font: Shabad, 1980: 302

Taula 1. Causes de les vagues 1966-1969

Com s'observa, les vagues amb una motivació purament econòmica representen el 27% del total, mentre que aquelles en les quals el salari no apareix com a causa representen el 36% (la suma de les quatre primeres causes). La tercera categoria, que podríem anomenar "mixta", representa un altre 36%: vagues en les quals les motivacions són tant econòmiques com polítiques, en el sentit de presa de decisions dins l'empresa. Com s'observava per exemple en la vaga de Rijeka de 1969, si bé la reivindicació més immediata es dirigia contra la retallada de salaris i altres beneficis, també es dirigia contra les causes d'aquestes retallades, que eren la mala administració i la presa de decisions a esquenes dels treballadors i dels mecanismes d'autogestió. Els

treballadors no exigien simplement una major retribució, sinó el reconeixement i l'exercici dels seus drets en la gestió de les empreses (Shabad, 1980).

-Les vagues rarament comptaven amb el suport dels sindicats, i eren encara menys les que es convocaven per iniciativa seva. De fet, la vaga era un conflicte que no agradava a ningú, vaguistes inclosos: no era una eina que es considerés legítima per a la defensa dels interessos dels treballadors, de manera que tenia poques possibilitats de gaudir del suport o de la solidaritat d'altres treballadors o de la societat en general. Alhora, pels directors, la posició dels quals depenia en molts casos dels dirigents polítics locals, una vaga podia suposar la destitució, tant si aquesta era una reivindicació dels treballadors com si no. El règim titista va adoptar la visió de Lenin sobre les vagues, segons la qual les vagues eren un indicador de la monopolització tecnocràtica del poder social de les organitzacions. Per tant, una vaga no podia expressar sinó el descontent dels treballadors amb la tirania dels despatxos, en aquest cas el de la direcció de l'empresa (Rus, 1982). Així, l'esclat d'episodis vaguístics estava causat, a ulls dels líders del Partit, pel subdesenvolupament de relacions veritablement democràtiques, disfuncions o absències dels mecanismes d'autogestió per a resoldre els conflictes o una mala distribució dels resultats del treball –ingressos, salaris i beneficis (Tomić, 2019).

Per aquest motiu, els sindicats acostumaven a exercir de mediadors durant les vagues, tot i que els directors també exercien una important funció medidora, com ho demostra que de les 161 vagues eslovenes a les que s'ha al·ludit anteriorment, en un 55% el director va ser-ne el mediador (Rus, 1982: 387). En molts conflictes, especialment els que implicaven a més treballadors o els que s'allargaven més, es constituïa un comitè de resolució o mediació, format pel director, un representant sindical, un representant del Partit i el president del consell de treballadors. Degut a la cada més freqüent aparició d'aquest comitè de resolució, fet que indicava un augment de la conflictivitat laboral, la Llei de Treball Associat de 1976 va atorgar als sindicats la funció medidora, cosa que indirectament implica incorporar la vaga a la legalitat, encara que mai de manera explícita (Rus, 1982).

Com qualsevol altre aspecte de l'autogestió iugoslava, rarament hi ha blancs o negres, sinó una gamma enorme de grisos. Davant la ràpida reacció que normalment tenien les autoritats davant d'una vaga, no pocs directors van veure-hi la oportunitat de fer servir una aturada de treball per a treure'n profit per a l'empresa, o fins i tot tapar la

seva pròpia incompetència. Així, les reivindicacions i els problemes econòmics que Trbovlje arrossegava des de feia mesos, es van resoldre gairebé de manera immediata un cop declarada la vaga. Alguns directors i gestors d'empreses encoratjaven les delegacions de treballadors a anar a picar a la porta de les autoritats superiors. En certa ocasió, el director dels Ferrocarrils de Iugoslàvia a Ljubljana (Eslovènia) va aconsellar als treballadors que “*lluitessin pels seus drets a tots els nivells*”, dirigint-los a les autoritats republicanes i a les federals si era necessari. Al mateix temps, s'excusava de no poder acompanyar-los, al·legant que ell era un membre de la cambra de productors (un òrgan polític que agrupava les empreses d'una mateixa localitat) i per tant no li era permès acompanyar-los (Tomić, 2019: 167).

-Per últim, una altra característica de les vagues era que no anaven dirigides ni contra el règim ni contra el socialisme com a sistema. Contràriament a d'altres països socialistes com Hongria o Polònia, on la mobilització dels treballadors tenia un fort component anticomunista, no era certament el cas de les vagues a Iugoslàvia. Els treballadors no protestaven contra el socialisme, sinó contra la que creien que era, en la seva opinió, la negació del socialisme (Lowinger, 2011; Tomić, 2019). En les vagues dels anys 80, no poques manifestacions estaven encapçalades per retrats de Tito i de banderes de Iugoslàvia.

L

a onada vaguística de la dècada de 1980

“Si hi ha algú a aquest país, algú que fa política i en determina el contingut social i de classe i les seves conseqüències, que ens dóna garanties que les coses milloraran per l'economia i pels treballadors i per Iugoslàvia en conjunt en un futur proper, acceptarem fins i tot majors sacrificis. La incertesa en la que se'ns té abandonats ens està matant”

Milan Nikolic (1988)⁵⁰

⁵⁰ Citat a Grdešić (2009: 13). Milan Nikolic era un representant sindical a l'empresa de fabricació de motors de Rakovica, a Belgrad.

“Una guía popular entre los estudiantes europeos de la época se refería al “misterio yugoslavo”: cómo la población parecía vivir razonablemente bien a pesar de los desastrosos indicadores económicos. Había tiempo libre para todo tipo de pluriempleos, negocios y cambalaches. Existe una palabra serbia para ello: ‘tezga’, el chollete. Y el Belgrado de Sloba [Slobodan Milošević] era la capital del verbo ‘tezgariti’”

Francesc Veiga (2004)⁵¹

Si bé les reformes dels anys 70 buscaven potenciar els mecanismes previs de resolució de conflictes, això no va impedir que la dècada següent fos la més convulsa pel que fa a conflictivitat laboral, assolint un nombre de vagues i vaguistes mai vistos en un país socialista. Una conflictivitat que acabaria amb la pròpia federació iugoslava (Lowinger, 2009).

Efectivament, Iugoslàvia no podia haver començat la dècada de 1980 en pitjors condicions: l'economia no només havia entrat en recessió, sinó que al maig del mateix any 1980 moria en un hospital de la capital eslovena Josip Broz, *Tito*, l'omnipresent dirigent de la Federació des de 1945. El país perdia la seva figura de referència, i la seva successió, establerta en l'espessa Constitució de 1974, establia una presidència rotativa, on estaven representades totes les repúbliques, a més de les províncies autònomes de Vojvodina i Kosovo, ambdues dins la República de Sèrbia. Aquesta mateixa Constitució va donar amplis poders i autonomies a les repúbliques, de manera que quan els problemes i els conflictes van començar a aparèixer, va ser freqüent que les elits polítiques de cada república volguessin treure'n un fàcil rèdit polític, apuntant-se com a mèrits propis aquells que es solucionaven satisfactòriament, i culpant Belgrad de tot allò que anava malament (Lowinger, 2009). En especial, els plans d'ajustament i les condicions que el Fons Monetari Internacional (FMI) imposava en contraprestació als crèdits concedits.

A finals de la dècada dels 70, va esclatar la crisi del deute en l'economia mundial. L'entrada dels Estats Units com un dels majors competidors en el mercat mundial de deute va fer que economies molt més petites, com la iugoslava, haguessin de mostrar nivells de fiabilitat i solvència molt més estrictes per tal d'atraure inversió. Una manera de demostrar-ho a ulls dels inversos era l'acord amb el FMI d'una sèrie de condicionants

⁵¹ Veiga (2004: 60)

i mesures econòmiques per assegurar que el país creditor estava en condicions d'assegurar el retorn dels préstecs. El 1979, encara en vida de Tito, es va signar el primer dels sis acords d'estabilització amb el FMI. En virtut d'aquest acord, l'any següent Iugoslàvia rebia el major préstec concedit fins aleshores pel Fons, a canvi d'una sèrie de mesures en matèria de política fiscal i monetària, i un canvi d'orientació de l'economia cap a l'agricultura i les exportacions (Lowinger, 2009). Totes aquestes mesures tindrien un gran impacte en el poder adquisitiu dels treballadors, i el recurs a la vaga va ser cada vegada més freqüent (Figura 5). La conflictivitat laboral que causaven aquestes mesures feia que el Govern Federal les incomplís parcialment per pal·liar-ne els efectes, donant-se la irònica situació que l'actuació de Belgrad no satisfesia ni als treballadors ni al FMI.



Figura 5. “En cas de descontentament, trencar el vidre!” La pancarta porta escrita la paraula “vaga”. Caricatura de Senaid Serdarevic apareguda al diari *Vjesnik* el 14 de juny de 1988.

Font: Lowinger (2011).

Belgrad no tenia cap mena de poder sobre els treballadors, ni sobre les seves condicions de treball, de manera que els primers intents de retallades salarials eren contestades amb aturades, alhora que els governs regionals pressionaven per seguir rebent els crèdits del Govern Federal per mantenir el control de les repúbliques. Al mateix temps, la impressió de més diners augmentava la inflació, erosionant el poder adquisitiu dels treballadors, i era una mesura que anava clarament en contra dels compromisos adoptats amb el FMI. En el seu intent de complaure a tothom, el Govern Federal estava afegint més benzina al foc del descontentament dels treballadors, alhora que el FMI enduria les condicions per a renegociar el deute i oferir nous crèdits (Lowinger, 2009). La conflictivitat, com es pot veure a les taules 2 i 3, va anar en augment any rere any⁵²:

Year	Number of strikes	Number of workers on strike
1980	235	13,504
1981	216	13,507
1982	174	10,997
1983	336	21,776
1984	393	29,031
1985	696	60,062
1986	851	88,860
1987	1685	288,686
January to August 1988	1002	211,367

Taula 2. Nombre de vagues i vaguistes a Iugoslàvia, 1980-1988

Font: Lowinger (2009: 28)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Number of strikes	253	216	174	336	393	696	851	1,685	1,851
Number of participants	13,504	13,507	10,997	21,776	29,031	60,062	88,860	288,686	386,123

Taula 3. Nombre de vagues i vaguistes a Iugoslàvia

Font: Grdešić (2015b: 106)

⁵² Hem cregut convenient, donat que les dades poden tenir alguns problemes de fiabilitat, reproduir les dues taules, per tal de reforçar-ne la credibilitat. Lowinger (2009) pren les dades de Neca Jovanov, mentre que Grdešić (2015b), les agafa del també sociòleg Salih Foco. Ambdós van publicar els treballs dels que s'han extret les dades el 1989.

El nombre de vagues ressegueix la política econòmica de Belgrad: els tres primers anys es compten un total de 625 vagues, fruit del primer acord d'estabilització amb el FMI, encara que les mesures del Govern Federal per pal·liar-ne els efectes —i que, a la pràctica, eren un parcial incompliment de les condicions de l'acord d'estabilització— van permetre que el 1982 fos l'únic any en tota la dècada que va tenir menys treballadors en vaga que l'any anterior. Els anys 1983 i 1985 es van signar nous acords de reestructuració de deute i de nous crèdits amb el Fons, els quals incloïen congelacions i reduccions salarials, cosa que va comportar un repunt vaguístic gairebé immediat. Com veurem en alguns casos d'estudi, els treballadors citaven les mesures d'austeritat del FMI com un dels motius que els portaven a aturar la producció (Figura 6). El fet que moltes vagues acabessin amb les demandes dels treballadors ateses, fos per part de la pròpia empresa o dels governs locals o regionals, era al seu torn un incentiu per altres treballadors, sobretot en un moment en que la premsa oferia una cobertura gairebé diària dels conflictes laborals (Lowinger, 2009).



Figura 6. ‘Avisarem algú perquè t’ajudi’, diu un grup de directius a un treballador, que porta la càrrega de la estabilització receptada pel FMI. Caricatura de la revista de l’empresa *Zatrans* de Titograd (Actual Podgorica, Montenegro), de 1983.

Font: Archer (2016b)

El Govern Federal, però, no va cedir a les pressions de treballadors i polítics regionals, i va seguir implementant les mesures d’austeritat del FMI, una doctrina de *shock* sota la supervisió de l’economista Jeffrey Sachs: devaluació salarial, tancament

d'empreses, privatitzacions parcials i reorganització de les relacions socials dins l'empresa. En poques paraules, desmantant el sistema d'autogestió pel qual els treballadors estaven disposats a lluitar (Popovic, 2017). El FMI només tenia tractes amb Belgrad, i aquest era incapaç de forçar els esglaons inferiors de l'aparell estatal per tal de seguir les directrius que emanaven del Fons Monetari Internacional. Això va fer que a partir de 1986 fossin nombroses les marxades de treballadors en manifestació cap a la seu del Govern Federal.

Una altra de les reivindicacions dels treballadors es dirigia contra els directius de les empreses, i la seva mala gestió, que culpaven també dels seus baixos salaris i pèrdua de poder adquisitiu, a més d'arbitrarietat en qüestions com els beneficis socials i l'habitatge. En moltes ocasions, la destitució d'un o més directors d'una empresa era una de les primeres reivindicacions dels vaguistes. En les caricatures de la premsa se'ls representava sempre asseguts en una butaca, simbolitzant la seva comoditat i inoperància, una caracterització cada vegada més freqüent (Figura 7). Aquesta classe burocràtica va centrar el discurs de la “revolució anti-burocràtica” de Slobodan Milošević a partir de 1988, que el portaria al poder i enterraria definitivament Iugoslàvia (Grdešić, 2017b).



Figura 7. Diferents caricatures en mitjans iugoslaus on es pot veure la caracterització dels directors de fàbrica en una butaca, i sempre en contraposició a un o diversos treballadors. En la imatge del mig, el director li diu al treballador ‘Ja és hora que aconseguim alguns progressos!’. Totes són de 1988.

Font: Grdešić, 2017b

Quatre vagues de la dècada de 1980

La tesi doctoral de Jack Lowinger sobre l'onada vaguística de Iugoslàvia de la dècada de 1980 es va basar fonamentalment en la recerca hemerogràfica de diferents mitjans iugoslaus, tant federals com nacionals. En total, va centrar el seu anàlisi en un total de 1.564 articles que cobrien episodis de conflictivitat laboral (Lowinger, 2009: 29). Evidentment, a més de poder extreure'n un gran nombre de dades quantitatives, també va obtenir abundant informació de primera mà de molts conflictes i vagues del període. En aquest apartat resumirem quatre dels conflictes que més atenció van rebre per part dels mitjans de comunicació: la vaga a la factoria *Idnina*, a Kratovo (Macedònia); la vaga dels miners de Trepča (Kosovo) de 1985; la vaga minera de 1987 a Labin, a Ístria (Croàcia) i la vaga dels treballadors de la fàbrica de cautxú *Borovo*, a Vukovar (Croàcia) el 1988.

A principis del mes de juny de 1984, els treballadors de la fàbrica *Idnina* (en macedoni, “futur”), dedicada a la fabricació de moles, van tenir coneixement dels plans de la direcció de l'empresa i les autoritats locals de fusionar l'empresa amb la veïna *Sileks*, dedicada també a la fabricació de materials relacionats amb la pedra. *Sileks* era una empresa més gran i eficient, però tenia greus problemes financers i estava considerant una rebaixa de salaris per tal de fer front a les seves obligacions de pagament. *Idnina*, per contra, era una empresa més petita, i si bé només feia servir el 20% de la seva capacitat, era una empresa sanejada, i havia sabut fer-se un nínxol de mercat, exportant a diversos països, entre ells Bèlgica o Cuba. Els treballadors, tement que aquesta fusió els prendria el control sobre l'empresa, van votar en contra de l'acord per àmplia majoria. Davant el rebuig per part dels treballadors, la direcció local del Partit va despatxar el director de la fàbrica, així com diversos membres del consell de treballadors, acusant-los de falta de disciplina laboral, mals resultats empresarials i la negativa a acceptar la fusió. En resposta, els treballadors van declarar-se en vaga, la més llarga de tota la història de Iugoslàvia, fins que al mes de setembre es va retirar el pla de fusió. La victòria dels treballadors de *Idnina*, el conflicte dels quals va rebre atenció fins i tot d'alguns mitjans internacionals, va esdevenir un símbol de la resistència dels treballadors en contra dels plans del Govern Federal i el FMI (Lowinger, 62, 122-124).

La mina de Trepča va ser un polvorí a partir de 1985. Situada a Kosovo, la regió més pobre de la Federació, l'agost de 1985 entre 500 i 750 treballadors es van declarar en vaga demanant alces salarials, així com una distribució més equitativa i el restabliment del control sobre l'empresa del que gaudien en els primers temps de l'autogestió. En aquest cas, les autoritats locals van responsabilitzar de la vaga a un reduït grup d'enemics *interns* –albanesos-, que duïen a terme una vaga que anava en contra del benestar de tota la Federació. Els treballadors rebutjaven categòricament aquests atacs, assegurant que la vaga anava encaminada a preservar i no destruir l'esperit del socialisme federalista autogestionat. Enmig de la campanya de descrèdit de les autoritats, el nombre de treballadors en vaga va arribar a 1.000. Aquesta hostilitat cap als vaguistes va ser una particularitat de Kosovo, i la campanya de descrèdit va seguir després que la vaga hagués estat desconvocada, poques setmanes després del seu inici. Això no va impedir, no obstant, que els conflictes es repetissin els anys següents. Malauradament, d'alguna manera les campanyes de descrèdit van sorgir el seu efecte, i el seu potencial anti-albanès va ser aprofitat poc després per Milošević (Lowinger, 2009: 96-97; Balažević, 2013).

La vaga dels treballadors de la mina de Labin, un petit poble de la regió d'Ístria, a Croàcia, és sens dubte la més famosa de tot el període, i marca el punt d'inflexió a partir del qual podem passar de parlar d'una acumulació de vagues a l'articulació d'un moviment de contestació a les polítiques de Belgrad. Va ser la primera vaga en la qual els periodistes van tenir accés total a l'empresa i els vaguistes, cosa que explica els 213 articles que se'n van escriure en 4 mesos. El 8 d'abril de 1987, els miners de diversos pous es van declarar en vaga per la congelació salarial anunciada en el marc dels plans d'estabilització del FMI. El dia 20, la direcció els va proposar un augment del 18,3%, que els treballadors van rebutjar, exigint un augment del 100% pels treballadors implicats en la producció, més un 50% extra i la solució als problemes relacionats amb l'habitatge. Donada la gran cobertura mediàtica de la que van gaudir, els treballadors van poder airejar tots els problemes amb què es trobava la classe treballadora iugoslava en el seu dia a dia, així com també el seu convenciment que el sistema d'autogestió s'estava pervertint. L'amenaça d'acomiadament per part dels dirigents locals del Partit no va fer sinó atiar el conflicte, i la intenció de portar treballadors per fer d'esquirols gairebé inicia una vaga de fam entre els miners de Labin. El conflicte va acabar després de 34 dies de vaga, amb acords que estaven lluny de les reivindicacions dels

treballadors: un increment salarial del 46%, lluny del 100% que reclamaven. Van tenir èxit en aconseguir que s'acomiadessin una sèrie de directius, que culpaven de la mala gestió de la mina, i un compromís de veure reduïda la diferència salarial entre els miners i la direcció de l'empresa. El Sindicat va criticar la decisió dels treballadors de mantenir l'aturada mentre s'estava negociant l'acord, alhora que des de diferents instàncies estatals es culpava la premsa de fomentar el clima de conflictivitat laboral. Tot i els magres resultats, els miners de Labin van convertir-se en herois, i la seva vaga va marcar l'inici d'un moviment a escala federal de contestació a les polítiques de Belgrad (Lowinger, 2009: 67, 83-87).

Seguint la vaga dels miners de Labin, els treballadors de la fàbrica de cautxú *Borovo* a Vukovar van convocar una vaga demanant increments salarials, cosa que van aconseguir fàcilment degut a la posició de forà dels treballadors gràcies a la vaga de Labin. El 2 de juliol de l'any següent van declarar-se de nou en vaga, conjuntament amb la veïna fàbrica química *Vartilen*, demanant augments de sou i la reducció del nombre de directius a les empreses. Aquesta protesta aviat va desbordar els límits dels respectius llocs de treball, i els treballadors van marxar pels carrers de Vukovar fins a reunir-se amb els dirigents locals del Partit. No quedant-ne contents, van organitzar una marxa fins a la seu del govern regional a Zagreb.



Figura 8. Treballadors de la fàbrica *Borovo* al hall del Parlament Federal a Belgrad, en una fotografia del diari *Borba* del 8 de juliol de 1988.

Font: Lowinger (2009: 176)

Davant la falta de compromisos, el 7 de juliol els treballadors van portar les seves reivindicacions fins al mateix parlament federal, amb el líder dels treballadors de Borovo llegint les reivindicacions als màxims dirigents del país: doblar els salaris, una solució per les freqüents interrupcions de subministrament de primeres matèries, l'acomiadament d'una sèrie de directius de l'empresa i un reconeixement oficial de culpa de l'anterior director general de l'estat actual de l'empresa (Figura 8).

Aquesta vaga, per tot el periple recorregut pels treballadors, va aixecar una gran simpatia entre els treballadors de tota la Federació, alhora que la premsa ho veia com la consolidació d'un moviment de contestació contra el rumb que estava prenent el país (Lowinger, 2009: 89-92).

CONCLUSIONS

Al llarg d'aquest treball hem intentat fer un acostament a una realitat tant complexa com fascinant en molts aspectes, un d'ells el de les relacions industrials, com és el sistema socialista d'autogestió de la República Federal de Iugoslàvia. Sens dubte, era un sistema que distava de ser homogeni, d'una gran ambició però també amb grans contradiccions internes. Així, es tractava d'un sistema de radicalitat democràtica en teoria, en tant que les decisions es prenen des de baix cap a dalt; sistema que convivía en un entorn de partit –i sindicat– únic. Sobre la base de la descentralització econòmica, tots els altres aspectes de la vida política i social girarien entorn a aquesta filosofia.

El naixement d'aquest sistema, contràriament al que alguns autors de tendència comunista o llibertària han volgut creure, va tenir molt més a veure amb una voluntat de disciplinar els treballadors que no pas d'emancipar-los. En un moment on la productivitat era baixa i la mà d'obra escassa, la temptació per part dels treballadors de pressionar per majors salaris era irresistible, cosa que hagués portat a una espiral inflacionària i l'ensorrament de l'economia, que lluitava per recuperar-se d'un duríssim conflicte bèl·lic i que tenia altres problemes per a resoldre. Sense comptar amb ajuda de cap de les dues bandes del Teló d'Acer, i tement-ne les hostilitats, només quedava apel·lar al sacrifici dels treballadors, però aquests no ho farien a canvi de res.

A partir de 1950 es va dissenyar l'edifici de l'Estat sobre la base dels consells de treballadors, com a mínim a nivell legislatiu. Seria ingenu, i fins a cert punt injust, suposar que els treballadors d'una regió com Iugoslàvia poguessin, només perquè així s'havia aprovat per llei, gestionar l'economia del país sencer. A la destrucció causada per la guerra, amb les pèrdues humanes i materials que això suposa, cal sumar el fet que era una regió escassament industrialitzada, i aïllada internacionalment en un moment crític.

Dit això, la realitat a peu de centre de treball no era menys complexa. D'una planificació centralitzada, que va durar escassament 5 anys, es va passar a una descentralització radical, amb una sèrie de nous òrgans amb funcions que fins aleshores eren desconegudes. El mateix consell obrer que havia de decidir sobre les condicions laborals havia de decidir, en teoria, sobre matèries tant complexes com la inversió o l'elaboració de previsions o pressupostos, tenint en compte factors com els tipus de

canvi o la inflació. Calia un enorme esforç pedagògic per tal que les funcions directives no acabessin en mans d'una elit poc reduïda, cosa que no es va aconseguir. D'una banda, els sindicats, als quals se'ls va encomanar aquesta tasca, entre moltes altres, van burocratitzar-se gairebé al mateix temps que la direcció de les empreses, que no volien perdre el control de les empreses que dirigien. Com gairebé res en qüestions iugoslaves, això no va succeir ni al mateix temps ni de la mateixa manera. Falten estudis de casos – o traduir del serbocroat els que hi ha fets- per tal de veure en quines empreses els sindicats van exercir com a tals, és a dir, defensant els interessos dels treballadors, o bé si els casos en que ho van fer són negligibles. Hi ha evidències que els sindicats copaven els membres dels consells de treballadors, encara que no és un fet exclusivament iugoslau que els sindicats despleguin la seva activitat en els consells o comitès de representació dels treballadors a les empreses. En la majoria de casos, la relació entre uns i altres sol ser molt estreta. Si bé hi havia un sector del Partit que pugnava per una major autonomia sindical, per tal de fer avenços en l'autogestió (la facció representada per Svetozar Vukmanovic *Tempo*), el sector partidari d'una concepció netament leninista dels sindicats es va acabar imposant.

Això no va suposar, ni de bon tros, que l'autogestió o que la voluntat de participació dels treballadors acabés també derrotada. Sense poder comptar amb els sindicats, els treballadors van recórrer a un dels recursos clàssics de confrontació: la vaga, eufemísticament anomenada pel règim “aturada de treball”. Efectivament, un règim que no tan sols declarava que a la Iugoslàvia socialista no hi havia classes, sinó que els treballadors eren els amos de les empreses, no veia cap motiu pel qual els treballadors haguessin d'aturar la producció en senyal de protesta. Únicament la concebien, fidels un cop més a les tesis leninistes, com un símptoma de burocratització, d'abús de poder per part d'una direcció que administrava des dels despatxos a esqueses dels treballadors. Sense deixar de ser veritat, les vagues a Iugoslàvia –que no eren ni legals, ni il·legals- van tenir dues característiques fonamentals: per una banda, van ser un mecanisme de pressió contra la pèrdua de benestar material o de drets de participació, quan els sistemes de resolució de conflictes havien fracassat; per altra banda, i contràriament al que succeïa en altres països socialistes, no es dirigien contra el règim ni contra la ideologia comunista, sinó contra el que entenien era un intent de destruir-lo, de traïció als seus principis, fos des la direcció de les empreses o des del govern. Així interpretaven els successius acords signats entre el Govern Federal i el FMI a partir de

1979, que contenien una sèrie de mesures de devaluació salarial i reorganització de les relacions industrials o, dit d'una altra manera, de liquidació dels consells obrers i dels drets de participació dels treballadors a l'empresa.

El que ens diuen les nombroses vagues en les quals els treballadors citaven la mala gestió o la vulneració dels seus drets de participació, és que malgrat que el sistema estigués lluny de la seva concepció teòrica, d'alguna manera es va materialitzar fins a cert punt. Els treballadors tenien veu i vot en allò que tenia relació amb la marxa de l'empresa, i estaven disposats a mantenir durs conflictes contra la pròpia direcció de l'empresa, els sindicats i les autoritats per tal que no se'ls negués aquests drets. Poc a poc, aquests conflictes van anar cristal·litzant en un moviment d'oposició als constants intents de diferents instàncies estatals de desmuntar l'edifici iugoslau de Tito, que va saber forjar-se una imatge de pare de la pàtria que feia que a les manifestacions i les vagues en moltes ocasions s'hi portessin retrats seus. Aquest moviment d'oposició que buscava en última instància salvar el llegat de Tito va ser el que, irònicament, va cavar les primeres palades del que seria la seva tomba.

Encara que sigui difícil parlar de negociació col·lectiva en països socialistes, el cas iugoslau encara n'espera un estudi en profunditat. Amb un Estat que només establia un salari mínim, la fixació de les remuneracions dels treballadors depenia d'alguns aspectes ben coneguts a les economies capitalistes, com la productivitat o el mercat. Encara que es signaven alguns acords a nivell estatal, no és clar si la negociació era exclusivament centralitzada, amb acords salarials d'àmbit estatal, o bé descentralitzada, empresa a empresa. I si fos aquest darrer cas, caldria veure com es duia terme aquesta negociació: eren els sindicats qui n'assumien la representació de la banda dels treballadors, o bé era el consell obrer? Seguint el fil de la negociació col·lectiva, tampoc hi ha estudis que la relacionin amb les desigualtats regionals que van estar sempre presents a Iugoslàvia. Certament des del Govern Federal es van dur a terme mesures correctores (fons de redistribució, inversions), però es desconeix si el sindicalisme va ser sensible a aquest tipus de desigualtats.

Manca així mateix un estudi en profunditat de la dinàmica sindical sectorial, per exemple. És clar que es tracta d'un sindicat vertical, però està poc treballada la seva materialització en el centre de treball, i sobretot si es van donar casos d'estratègies horitzontals, en busca d'una major autonomia.

Per últim, destacar que hagués estat impossible realitzar aquest treball fa 4 o 5 anys, doncs bona part de les fonts citades no estaven encara publicades, cosa que posa de manifest l'interès i l'actualitat del tema que hem tractat. Les línies d'investigació que hem apuntat anteriorment permetrien un major coneixement del concret camp de les relacions laborals iugoslaves. Aquest treball pretén també unir-se –amb tota la modèstia possible- als autors que els darrers anys han advocat per una aproximació més qualitativa que quantitativa a la realitat dels Balcans. Autors que ho han dut a la pràctica, anant als arxius d'empreses i dels òrgans del règim, recollint testimonis dels protagonistes, aquells coneguts i aquells treballadors anònims que no per anònims van ser menys protagonistes de la història de la Iugoslàvia socialista. Amb tots els defectes i les imperfeccions, el sistema d'autogestió a Iugoslàvia va ser el que un economista occidental va afirmar: “*almenys, una illa d'implicació en un mar d'apatia*”⁵³

⁵³ Citat a Swain (2011: 139)

BIBLIOGRAFIA

Archer, R. (2016a). “‘Paid for by the Workers, Occupied by the Bureaucrats’: Housing Inequalities in 1980s Belgrade.” In *Social Inequalities and Discontent in Yugoslav Socialism*, edited by Rory Archer, Igor Duda, and Paul Stubbs, 58–76. Abingdon: Routledge.

Archer, R (2016b). “Drawing discontent. Cartoons in workplace periodicals in the 1980s.” *Between Class and Nation*. Es pot consultar a:
<https://yulabour.wordpress.com/2016/04/15/drawing-discontent-cartoons-in-workplace-periodicals-in-the-1980s/>

Archer, R., Music, G. (2017). Approaching the socialist factory and its workforce: considerations from fieldwork in (former) Yugoslavia. *Labour History*, 58 (1), pp. 44-66.

Azzellini, D., Ness, I. (Eds.). (2011). *Ours to Master and to Own: Workers' Control from the Commune to the Present*. Haymarket books.

Balažević, M. (2013). *Who does Trepča work for?: ambiguous property in northern Kosovo*. Tesi doctoral. University of Central Europe, Budapest.

López, X. B. (2002). Al margen de la ley: La defensa de los montes vecinales de Galicia (1848-1968). In *Historia de la propiedad en España: bienes comunales, pasado y presente: II Encuentro interdisciplinar, Salamanca, 31 de mayo-3 de junio de 2000* (pp. 451-492). Centro de Estudios Registrales.

Bilandzic, D. (1976). *Autogestión, 1950-1976*. Buenos Aires: El Cid.

Bockman, J. (2011). *Markets in the name of socialism: The left-wing origins of neoliberalism*. Stanford University Press.

Booth, A. (1985), “The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, No. 1, 253–261.

Burawoy, M. (1985). *The politics of production*. London: Verso.

Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción: los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Burda, M. (1993). Unemployment, labour markets and structural change in Eastern Europe. *Economic policy*, 8(16), 101-137.

CIA – Central Intelligence of America (1949). *Production Control Comissars in Yugoslav Industrial Undertakings*, informe del 7 d'octubre de 1949. Es pot consultar a: <https://www.cia.gov/library/readingroom/document/cia-rdp83-00415r003700020014-3>.

CIA – Central Intelligence of America (1969). *Yugoslavia: Twenty Years of Self-Management*, informe especial, 21 de novembre de 1969. Es pot consultar a: <https://www.cia.gov/library/readingroom/document/cia-rdp79-00927a007400070002-4>.

Cingulin, L. (2010). “Organizacijska struktura sindikata u Hrvatskoj 1945-1955” [L'Estructura organitzativa dels sindicats a Croàcia, 1945-1955]. *Arhivski vjesnik*, (53).

Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México, Fondo de Cultura Económica.

Dahrendorf, R. (1979). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid, Ediciones Rialp.

Danon, C. I., & Singer, A. (2002). *The Smell of Human Flesh: a witness of the Holocaust: memories of Jasenovac*. S. Mašić.

Djordjevich, J. (1966). *Yugoslavia, Democracia Socialista*. México, Fondo de Cultura Económica.

Eichengreen, B. (2002). “Institutions and economic growth: Europe after World War II.” a Crafts i Toniolo, *Economic growth in Europe since 1945*. Cambridge, Centre for Economic Policy Research, 38-72.

Estrin, S. (1983). *Self-management: Economic theory and Yugoslav practice*. Cambridge University Press.

- Estrin, S. (1991). Yugoslavia: The case of self-managing market socialism. *Journal of Economic Perspectives*, 5(4), 187-194.
- Fields, Z. (2008). Efficiency and equity: The empresas recuperadas of Argentina. *Latin American Perspectives*, 35(6), 83-92.
- French, S. (2001). "Works councils in United Germany: Still loyal to the trade unions". *International Journal of Manpower* 22(6): 560-578.
- Gray, C. (1982). What Caused the Yugoslav Economic Disaster?. *Cambridge Journal of Economics*, 6(2), 84-89.
- Grdešić, M. (2008). Mapping the paths of the Yugoslav model: Labour strength and weakness in Slovenia, Croatia and Serbia. *European Journal of Industrial Relations*, 14(2), 133-151.
- Grdešić, M. (2009) *Does Each Regime Get the Critical Juncture it Deserves? Yugoslavia in 1948 and 1988*. Oxford (Ohio), Universitat de Miami. Es pot consultar a: http://www.miamioh.edu/cas/_files/documents/havighurst/2009/grdesic.pdf
- Grdešić, M. (2015a). Class Discourse in Croatia: Where did it go? Is it coming back?. *East European Politics and Societies*, 29(3), 663-671.
- Grdešić, M. (2015b). "Exceptionalism and its limits: The Legacy of Self-Management in the Former Yugoslavia". *Working Through the Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*, 103.
- Grdešić, M. (2017a). Što ekonomskoj teoriji nudi Karl Polanyi?" [What does Karl Polanyi offer to economic theory?], *Ekonomski pregled* [Economic Review], 68 (2), 2017, 144-160.
- Grdešić, M. (2017b). Images of populism and producerism: Political cartoons from Serbia's 'anti-bureaucratic revolution'. *Europe-Asia Studies*, 69(3), 483-507.
- Horvat, B. (1969). *An essay on Yugoslav society*. New York: IASP.
- Horvat, B. (1976). *The Yugoslav economic System: The first labor-managed economy in the making*. New York: Armonk.

Hyman, R. (2004). "Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?". A Kaufman, E. (Ed.) *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. University of Illinois: Industrial Relations Research Association.

Jakopovich, D. (2010). Yugoslavia's self-management. *The Spokesman*, (117), 57-63.

Köhler, H. D. i Artiles, A. M. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid, Delta Publicaciones.

Lang, N. R. (1975). The dialectics of decentralization: Economic reform and regional inequality in Yugoslavia. *World Politics*, 27(3), 309-335.

Lowinger, J. (2009). *Economic reform and the 'double movement' in Yugoslavia: An analysis of labor unrest and ethno-nationalism in the 1980s*. Tesi doctoral. The Johns Hopkins University. Disponible a:

<https://search.proquest.com/openview/f73369ef7eb06d02f850df558eb2dd69/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Lowinger, J. (2011). *Movements of Society or Social Movements? Ideology in the Shaping of Movement Dynamics in 1980s Eastern Europe*. Politics and Protest Workshop Website. Disponible a:

<http://politicsandprotest.ws.gc.cuny.edu/files/2012/07/Lowinger-Movements-of-Society-or-Social-Movements.pdf>

Martin, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, pp. 149-263.

Miljković, M. (2013). Western Technology in a Socialist Factory: The Formative Phase of the Yugoslav Automobile Industry, 1955–1962. *Cold War History Research Center at Corvinas University of Budapest*.

Molinero, C., Ysàs, P. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Barcelona, Siglo XXI.

Müller-Jentsch, W. (2004). "Theoretical approaches to industrial relations". *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign: Industrial Relations Research Association, 1-40.

- Obradović, J., & Dunn, W. N. (1978). *Worker's self-management and organizational power in Yugoslavia*. University Center for International Studies, University of Pittsburgh.
- Ozarow, D., & Croucher, R. (2014). Workers' self-management, recovered companies and the sociology of work. *Sociology*, 48(5), 989-1006.
- Pasic, N., Grozdanic, S. i Radevic, M. (1982). *Workers' Management in Yugoslavia: Recent Developments and Trends*. Ginebra, International Labour Office.
- Polany, K. (1989). *La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid, Ediciones de la piqueta.
- Popovic, D. (2017). *Economic inequality and Nationalism: Relationship between the discourse of Nation and the National and economic reforms in Yugoslavia, Case Study: Serbia*. (Tesi Doctoral) Universitat de Uppsala i Universitat de Cracòvia. Es pot consultar a: <https://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1129485/FULLTEXT01.pdf>
- Prasnikar, J., Svejnar, J., Mihaljek, D., i Prasnikar, V. (1994). Behavior of participatory firms in Yugoslavia: Lessons for transforming economies. *The review of economics and statistics*, 728-741.
- Rajsic, P. (2014). "Why the Nostalgia for an Old Communist Economy?" Mises Institute, Alabama. Es pot consultar a: <https://mises.org/library/why-nostalgia-old-communist-economy>
- Ridley, J. (1997). *Tito*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Romero Ramírez, A. J. (1994). Yugoslavia: de las repúblicas de los consejos obreros a la guerra entre repúblicas. *Papers: Revista de sociologia*, (44), 019-27.
- Rus, V. (1982). Conflict Regulation in Self-Managed Yugoslav Enterprises. In *Conflict Management and Industrial Relations* (pp. 375-393). Springer, Dordrecht.
- Sandbrook, D. (2012). *Seasons in the sun: the battle for Britain, 1974-1979*. Penguin UK.
- Shabad, G. (1980). Strikes in Yugoslavia: implications for industrial democracy. *British Journal of Political Science*, 10(3), 293-315.

Simmie, J. (1989). Self-management and town planning in Yugoslavia. *Town Planning Review*, 60(3), 271.

Sirc, L. (1979). *Yugoslav Economy Under Self-management*. Springer.

Stenning, A. (2000). Placing (post-) socialism: The making and remaking of Nowa Huta, Poland. *European Urban and Regional Studies*, 7(2), 99-118.

Swain, G. (2011). *Tito: A biography*. London, I.B. Tauris & Co.

Tito, Josip Broz. 1950. *Workers manage factories in Yugoslavia*. Pamphlet, Belgrade, June 26. www.marxists.org/archive/tito/1950/06/26/htm.

Tomić, I. D. (2019). Harbingers of Crisis. Labour Strikes in Yugoslavia (1958–1974). *Istorija 20. veka*, (1), 161-174.

Tonkovic, S. (1984) *Sindikati u socijalističkoj Jugoslaviji*. [Els sindicats a la Iugoslàvia socialista]. Zagreb, Vijeće Saveza sindikata Hrvatske [Consell de la Unió de Sindicats de Croàcia]

Unkovski-Korica, V. (2014). Workers' councils in the service of the market: new archival evidence on the origins of self-management in Yugoslavia 1948–1950. *Europe-Asia Studies*, 66(1), 108-134.

Unkovski-Korica, V. (2016). *The Economic Struggle for Power in Tito's Yugoslavia: From World War II to Non-Alignment*. Bloomsbury Publishing.

Veiga, F. (2004). *Slobo: una biografia no autorizada de Milošević*. Barcelona, Debate.

Vanek, J. (1972). *The economics of workers' management: a Yugoslav case study*. Abingdon, Routledge.

Vogiatzoglou, M. (2014). Trade unions in Greece: Protest and social movements in the context of austerity politics. *WSI-Mitteilungen*, 5, 361-368. Es pot consultar a: https://www.researchgate.net/profile/Markos_Vogiatzoglou/publication/311087333_Trade_Unions_in_Greece_Protest_and_Social_Movements_in_the_Context_of_Austerity_Politics/links/583d71a508ae8e63e614d6b0.pdf

Vogiatzoglou, M. (2015). Workers' transnational networks in times of austerity: Italy and Greece. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(2), 215-228.

Woodward, S. L. (1995a). *Socialist unemployment: the political economy of Yugoslavia, 1945-1990*. Princeton University Press.

Woodward, S. L. (1995b). *Balkan tragedy: Chaos and dissolution after the Cold War*. Brookings Institution Press.

World Bank (1975). *Economic Memorandum Yugoslavia. Report No. 662a-YU*. Es por consultar a:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/829701468115129670/Yugoslavia-Economic-memorandum>